

Straordinario: solo oltre l'orario normale

Il sole 24 ore

Il decreto legislativo 276/2003 modifica in modo significativo la gestione del lavoro supplementare nel lavoro a tempo parziale. Ma le definizioni contenute nell'articolo 1, anche se dettate dal necessario coordinamento con il decreto legislativo 66/2003, comportano indirettamente una diversa qualificazione del lavoro supplementare e del lavoro straordinario a seconda di come si svolge il rapporto. Il lavoro supplementare nel contratto a tempo parziale è infatti «il lavoro corrispondente alle prestazioni lavorative svolte oltre l'orario concordato fra le parti ed entro il limite del tempo pieno» e cioè entro le 40 ore. Il lavoro straordinario, con la scomparsa del riferimento «alle giornate di attività lavorativa» contenuta nella precedente versione del decreto, (articolo 3, comma 5) può essere, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, solo quello definito dall'articolo 5 del decreto legislativo 66/2003: cioè, la prestazione lavorativa svolta oltre l'orario normale e cioè oltre le 40 ore settimanali. Queste considerazioni, che emergono dalla interpretazione letterale del provvedimento, possono comportare una diversa qualificazione delle prestazioni (supplementare o straordinaria) rispetto alla disciplina precedente. Il caso più evidente è quando la prestazione viene resa solo in alcuni giorni nella settimana, per esempio otto ore il lunedì, otto il mercoledì e otto il venerdì. Questa prestazione è stata sempre considerata "part time verticale" e un'eventuale ora richiesta in più nei giorni di lunedì, mercoledì e venerdì era considerata come straordinario. Le nuove definizioni contenute nel decreto legislativo e i rimandi al decreto legislativo 66/2003 rendono legittimi i dubbi che queste definizioni siano ancora valide. Probabilmente non è esatto che possa essere considerato "part time verticale" dal momento che per part time verticale si intende quello «in relazione al quale risulta previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno». Dal momento che non esiste più una definizione legislativa di "tempo pieno giornaliero" ma solo di "tempo pieno settimanale", lavorare otto ore al giorno non significa lavorare a tempo pieno, se non si lavora almeno 40 ore alla settimana. Il ministero del Lavoro sembra ritenere possibile tale situazione quando prevede, nella circolare n.9, che le prestazioni di lavoro supplementare sono possibili, oltre che nel part time orizzontale anche nel part time verticale o misto «tutte le volte che la prestazione pattuita sia inferiore all'orario normale». Quindi, una prestazione verticale o mista può anche prevedere una prestazione non "a tempo pieno". Al riguardo potrebbe anche intervenire la contrattazione collettiva. La circolare del Lavoro prevede infatti che «per l'individuazione di orario normale giornaliero la contrattazione collettiva potrà dettare una definizione specifica di tale orario che, ovviamente, avrà valore solo ai fini del lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale». In ogni caso, sembra logico considerare l'ora in più richiesta nei giorni di lunedì, mercoledì e venerdì come supplementare (perché compresa tra l'orario concordato e il tempo pieno) e non straordinario, perché non superiore all'orario normale settimanale. Questo risulta confermato anche dalla circolare del ministero, dove si afferma che «il ricorso al lavoro straordinario sarà possibile solo ove il tempo pieno settimanale sia stato raggiunto. In caso contrario la variazione in aumento dell'orario potrà essere gestita mediante il ricorso a clausole elastiche ovvero mediante il ricorso al lavoro supplementare». Il ministero ha poi precisato che, in caso di superamento dei limiti consentiti al lavoro supplementare (non più fissate dalla norma, ma stabilite solo dalla contrattazione collettiva), le «conseguenze» non devono essere di natura necessariamente economica (per esempio riposi compensativi). In presenza della regolamentazione collettiva, infine, non è necessario il consenso al lavoro supplementare



Il portale della Sinistra Giovanile dedicato ai lavoratori atipici

da parte del lavoratore. L'eventuale rifiuto non può integrare un giustificato motivo di licenziamento, ma può acquisire rilevanza disciplinare. Il consenso è invece necessario in caso di mancanza di regolamentazione collettiva ed in questo caso il rifiuto non costituisce un fatto disciplinarmente rilevante.