

P. Francesco Ciccimarra



Il lavoro supplementare nella recente normativa

IL problema del *lavoro supplementare* è strettamente collegato al **contratto di lavoro part-time**, che negli ultimi anni è stato oggetto di numerosissimi interventi legislativi in quanto ritenuto un strumento di grande flessibilità nell'organizzazione delle attività aziendali, e quindi in grado di assorbire senza particolari rischi una grande quantità di lavoratori, per i quali tuttavia restava l'obbligo sostanziale di cercarsi un altro lavoro per compensare il fabbisogno economico personale e familiare. Di qui l'esigenza tutta giustificata di rendere quasi blindato, molto rigido, sotto il profilo formale, il contratto part-time per assicurare al lavoratore la libertà di completare il proprio orario di lavoro presso altri datori di lavoro.

Il *lavoro supplementare* si presenta come una *opportunità ulteriore* di lavoro offerta al lavoratore part-time, nella stessa azienda, da parte del datore di lavoro, per circostanze non previste e comunque a carattere transitorio, nel rispetto delle esigenze individuali del lavoratore, non obbligato ad aderire alla richiesta proprio perché magari vincolato da altri rapporti lavorativi più vantaggiosi.

La prima normativa *organica in tale materia* si può far risalire fondatamente al **Decreto Legislativo del 25 febbraio 2000, n. 61**, emanato in “Attuazione della direttiva 97/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES” e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale in data 20 marzo 2000, n. 66.

A partire da questa data si sono succeduti, come innanzi detto, molti interventi del Legislatore che ha apportato altrettante modifiche, fino al **recente D.Lgs n. 81/2015**. La normativa continuamente novellata ha in qualche modo testimoniato un senso di insoddisfazione continua in capo alle controparti, datori di lavoro e lavoratori, con un potere politico legislativo che ha a sua volta tentato di proporre visioni ed obiettivi diversi a seconda delle stagioni politico-sociali. Nessuna meraviglia, quindi, nel riscontrare operazioni di marcia indietro oppure di fuga in avanti sotto il profilo delle soluzioni proposte e dei conseguenti obiettivi.

A) La definizione di lavoro supplementare

L'art. 1 del citato D.Lgs 61/2000 recita alla lettera e):

*per "lavoro supplementare" si intende quello corrispondente alle **prestazioni lavorative svolte oltre l'orario di lavoro** (ridotto: ndr) concordato fra le parti ai sensi dell'articolo 2, comma 2, ed entro il limite del tempo pieno.*

Si tratta di una prestazione effettuata oltre l'orario ridotto su richiesta del datore di lavoro e con il consenso del lavoratore medesimo.

B) Il costo del lavoro supplementare

Ad inquadrare tecnicamente in maniera più efficace questa tipologia di prestazione, il successivo art. 3 del medesimo Decreto Legislativo aggiunge, al n. 4:

*I contratti collettivi..... **possono** prevedere una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. In alternativa.....i contratti collettivi di cui al comma 2 possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfettaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare. In attesa delle discipline contrattuali di cui al comma 2, **le ore di lavoro supplementare nella misura massima del 10 per cento previste dall'ultimo periodo del medesimo comma 2, sono retribuite come ore ordinarie.***

L'impianto normativo del decreto appare eccezionalmente chiaro: da un lato **non sussiste alcun obbligo di riconoscere una maggiorazione economica per le ore di lavoro supplementare**, che, se imposta per legge, avrebbe potuto offrire una visione contraddittoria dell'istituto, in quanto, a causa del maggior costo di tale lavoro, un datore di lavoro non sarebbe certo invogliato a proporlo ad un proprio lavoratore; dall'altro è rimessa alla contrattazione collettiva la facoltà di prevedere sia un maggior costo delle ore supplementari sia di intervenire sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

Il Decreto Legislativo n. 276 del 2003, all'art. 46, introduce una significativa innovazione sulla materia nel momento in cui prevede che siano i contratti collettivi a stabilire:

- *il numero massimo di ore supplementari di lavoro effettuabili;*
- *le causali in relazione alle quali consentire di richiedere ad un lavoratore a tempo parziale lo svolgimento di lavoro supplementare;*
- *le conseguenze del superamento delle ore di lavoro supplementare consentite,*

prevedendo comunque il principio secondo cui:

- *l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare **richiede il consenso del lavoratore interessato** ove non prevista e regolamentata dal contratto collettivo;*
- ***il rifiuto da parte del lavoratore non può integrare in nessun caso gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.***

Nessuna modifica apporta la Riforma del 2003 in materia di *costo* del lavoro supplementare.

La disciplina del lavoro supplementare, fino alla vigilia della recente *Riforma del Jobs Act*, appare fortemente ancorata alla normativa sancita dai contratti collettivi di lavoro.

C) La normativa vigente

D.Lgs 15 giugno 2015 n. 81 (G.U. 24/6/2015 n. 144, S.O.)

La Disciplina organica dei contratti di lavoro e la revisione della normativa in tema di mansioni, ospitate nel Decreto Legislativo 81/2015, ha riscritto, tra l'altro, anche la disciplina in materia di lavoro supplementare, introducendo importanti cambiamenti, che qui segnaliamo. Questo il testo, in due commi, dell'art. 6:

1. Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro di cui all'articolo 3 del D.Lgs n. 66 del 2003, lo svolgimento **di prestazioni supplementari, intendendosi per tali quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti** ai sensi dell'articolo 5, comma 2, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

2. Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro non disciplini il lavoro supplementare, il datore di lavoro può richiedere al lavoratore lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25 per cento delle ore di lavoro settimanali concordate. In tale ipotesi, il lavoratore può rifiutare lo svolgimento del lavoro supplementare ove giustificato da comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale. Il lavoro supplementare è retribuito con una maggiorazione del 15 per cento della retribuzione oraria globale di fatto, comprensiva dell'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti.

La riformulazione totale della normativa sul lavoro supplementare presenta anzitutto due fattispecie all'interno dei due rispettivi commi:

- il lavoro supplementare regolato dai contratti collettivi;
- il lavoro supplementare non regolato dai contratti collettivi.

Nel primo caso il Legislatore “rispetta” la più assoluta autonomia negoziale senza minimamente entrare in alcun dettaglio, limitandosi a riconoscere la facoltà del datore di lavoro di richiedere prestazioni di lavoro supplementare, definendole come prestazioni effettuate oltre l’orario (ridotto) concordato dalle parti. Se si osservano le differenze testuali, non sfugge la voluta omissione di tutta la tematica relativa al “limite” del tempo pieno che nella legislazione precedente era formalmente indicato con la formula “***entro il limite del tempo pieno***”.

Sembrerebbe a prima vista che il concetto di lavoro supplementare possa *esondare* anche *oltre il limite del tempo pieno*. E contrariamente a quanto previsto in precedenza, il testo attuale non prevede alcuna forma di sanzione per le ore di fatto “eccedenti” le prestazioni supplementari, lasciando spazio quindi a soluzioni diversificate qualora il contratto nazionale non ospiti regole precise sul punto.

Come si può notare, la nuova legislazione *nulla dice* in tema di maggiorazione economica del lavoro supplementare, lasciando alle parti sociali la più ampia facoltà di intervenire. E sull’argomento, il nuovo CCNL AGIDAE SCUOLA ha stabilito in maniera inequivocabile, all’art. 24, che:

- *Per il personale assunto part-time è ammesso, per periodi brevi e per esigenze momentanee e straordinarie, oltre all’orario settimanale concordato, il lavoro supplementare, previo consenso scritto del lavoratore, esclusivamente per il part-time di tipo orizzontale.*
- *Il lavoro supplementare, svolto in aggiunta all’orario part-time concordato, **nei limiti dell’orario pieno contrattuale, viene retribuito come ordinario, senza maggiorazione.***
- *Nessuna sanzione disciplinare può essere presa nei confronti del lavoratore che rifiuti il lavoro supplementare o straordinario, né ricorre nei suoi confronti il giustificato motivo di licenziamento.*

E’ agevole constatare come il CCNL AGIDAE SCUOLA, in linea con la propria tradizione contrattuale, inquadra il lavoro supplementare all’interno di una cornice giuridica di diritti e doveri tra datori di lavoro e lavoratori, che forse vanno *al di là* di quanto oggi la normativa Renzi, molto più aperta e liberale, concede ai lavoratori. L’intera materia ha acquisito natura “contrattuale” e non più “legale” almeno per i settori che hanno inteso farne oggetto di contrattazione.

Il secondo comma del citato art. 6 si occupa, invece, di tutti i casi in ***cui il lavoro supplementare non è disciplinato all'interno dei contratti nazionali***. In questo caso, il Legislatore si sostituisce alle parti sociali imponendo specifici criteri:

- *la facoltà del datore di lavoro di esigere prestazioni di lavoro straordinario;*
- *l'impossibilità di rifiutare tali prestazioni da parte del lavoratore, salvo comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale, e non altro, di fatto prestazioni obbligatorie;*
- *un limite legale massimo del 25% delle ore settimanali;*
- *una maggiorazione economica non inferiore al 15% sull'orario supplementare effettuato.*

Conclusioni

La natura del lavoro supplementare risponde ad una esigenza convergente: quella del datore di lavoro, per far fronte ad esigenze lavorative non previste o non prevedibili; quella del lavoratore part-time, che ha bisogno di cercare più lavoro per soddisfare i propri bisogni economici e professionali. Quando tutto questo si combina all'interno della stessa azienda ci si trova di fronte ad una fattispecie sostenuta nell'interesse di entrambe le parti.

Non è concepibile pretendere un costo *maggiore* di tale lavoro poiché si rischia di vanificare l'interesse *reciproco*, posto che al datore di lavoro non mancano strumenti alternativi di ricerca di lavoro, magari anche a costi inferiori. Questo tipo di pretese farebbe soprattutto svanire delle opportunità per il lavoratore bisognoso di cercare lavoro. Sulle questioni esaminate, va salutata con grande apprezzamento la recente Riforma sul lavoro, che da un lato ha lasciato alle parti sociali la determinazione dei contenuti delle prestazioni di lavoro supplementare e dall'altro ha coperto le eventuali lacune dettando regole a garanzia.