LAVORO STRAORDINARIO: LIMITI E OBBLIGO DI COMUNICAZIONE

Parte 1

N. 147 | 30 Luglio 2024 | Paghe e lavoro

DMZ RICORDA N. 147 DEL 30 LUGLIO 2024

L'orario di lavoro settimanale, definito nei contratti di lavoro subordinato, soggiace a limiti quantitativi e, laddove previsti, ai limiti inferiori dettati dalla contrattazione collettiva, di secondo livello o aziendale. In ogni caso, l'orario di lavoro prestato dal lavoratore dipendente non può superare le 48 ore medie, calcolate in un arco temporale nel quale non si considerano i periodi di assenza per malattia e per ferie. Il periodo legale di quattro mesi al quale si riferisce la media viene definito "mobile" consentendo così di non pregiudicarne la durata.

Limiti orari alla prestazione di lavoro subordinato – È vietato superare, per ogni periodo di 7 giorni compreso in un dato arco temporale, la media di 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario. La legge non definisce, dunque, un limite settimanale assoluto, che può essere invece stabilito dai contratti collettivi, bensì un numero di ore — massimo 48 compreso il lavoro straordinario — che il lavoratore può prestare "in media", ogni settimana, nel periodo di riferimento fissato dalla legge in 4 mesi.

La contrattazione collettiva può estendere tale periodo a 6 o 12 mesi, se ciò trova giustificazione nella peculiarità e nelle esigenze organizzative dell'attività svolta. La media settimanale si calcola dividendo il numero delle ore effettivamente lavorate nel periodo di riferimento per il numero delle settimane o, meglio, dei multipli di 7 giorni, compresi nel periodo di riferimento.

N.B. Ai fini del calcolo della media non devono essere presi in considerazione i periodi di assenza per malattia e per ferie.

Comunicazione obbligatoria – La comunicazione del superamento delle 48 ore settimanali è obbligatoria con riferimento ai datori di lavoro che impiegano più di 10 dipendenti nell'unità produttiva interessata e deve esser assolto entro 30 giorni dal termine del periodo di riferimento (pari appunto a 4, 6 o 12 mesi), non tenendo conto di eventuali periodi di assenza dei singoli lavoratori e alle rappresentanze sindacali aziendali, così formulata:

…. In relazione all'obbligo derivante dalle disposizioni dell'art. 5-bis, comma 3, lett. c), R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, così come sostituito dal D.L. 29 settembre 1998, n. 335, convertito con modificazioni dalla legge 27 novembre 1998, n. 409, nonché ai sensi del D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, si informa che, in relazione alla partecipazione a …, saranno richieste prestazioni di lavoro straordinario nei giorni …. a n. …. lavoratori, addetti alle seguenti unità produttive o reparti:
– …, n. …. addetti;

– …, n. …. addetti;

Il lavoro straordinario sarà prestato nell'osservanza della legge oltre che della contrattazione collettiva applicata al rapporto.

Firma *del datore di lavoro* _____

Nel prossimo DMZ Aggiorna si completerà la trattazione dell'argomento

Lo Studio resta a completa disposizione

Scarica il PDF originale

Versione online: https://bbmassociati.it/newsletter/lavoro-straordinario-limiti-e-obbligo-di-comunicazione-prima-parte/