Studio BBM Associati

LAVORO STRAORDINARIO: LIMITI E OBBLIGO DI COMUNICAZIONE

Parte 2

N. 148 | 31 Luglio 2024 | Paghe e lavoro

DMZ AGGIORNA N. 148 DEL 31 LUGLIO 2024

Nel DMZ Aggiorna di oggi si completa la trattazione del lavoro straordinario.

Limite annuale al lavoro straordinario

Il lavoro straordinario svolto in azienda non può in ogni caso superare le 250 ore annuali (fatte salve le differenti previsioni operate dai CCNL).

Il superamento, in deroga, è tuttavia ammesso al verificarsi di:

1. eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
2. cause di forza maggiore;
3. necessità di prevenire un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;
4. eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili.

***Attenzione**: In caso di lavoratore assunto part-time, le ore di lavoro prestate oltre l'orario contrattuale ma entro i limiti del lavoro ordinario vengono considerate quali ore supplementari. Il lavoro straordinario si computa in ogni caso a partire dal superamento di quello ordinario previsto dal CCNL.*

In corrispondenza dello svolgimento del lavoro straordinario ai lavoratori deve essere riconosciuta una retribuzione oraria maggiorata rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario.

I contratti collettivi possono in ogni caso consentire la fruizione, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, di appositi riposi compensativi.

Straordinario e smart working

Una particolare disciplina riguarda i lavoratori in smart working; non è in via generale prevista la possibilità di svolgere lavoro straordinario a meno che lo stesso non sia specificatamente previsto e previa autorizzazione del datore di lavoro.

In considerazione delle difficoltà operative connesse al computo dell'orario di lavoro effettivamente prestato nel caso delle prestazioni agili, appare preferibile la scelta di riconoscere compensi o premi aggiuntivi in relazione al conseguimento di specifici obiettivi, a prescindere dalla misurazione del tempo impiegato per raggiungerli.

Attenzione. Il lavoratore che rifiuti ingiustificatamente di prestare il lavoro straordinario legittimamente richiestogli dal datore di lavoro pone in essere un inadempimento contrattuale e diventa, quindi, passibile di sanzione disciplinare.

Lo Studio resta a completa disposizione

Scarica il PDF originale

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