

Roma, 21 settembre 2004

**Circolare n. 96/2004**

**Oggetto: Lavoro – Orario personale non viaggiante – Precisazioni sul regime sanzionatorio - Circolare Min. Lavoro n. 10 del 1.2.1999.**

Come è noto, in base all'art. 5 del DLGVO n. 66/2003 in assenza di limiti contrattuali lo straordinario effettuabile da ciascun lavoratore non deve oltrepassare le 250 ore annue (limite in precedenza applicabile alle sole imprese industriali). Lo svolgimento di ore straordinarie oltre il tetto (legale o contrattuale) non è comunque vietato in maniera assoluta purché avvenga nei casi espressamente indicati dallo stesso articolo (eccezionali esigenze tecnico-produttive, casi di forza maggiore, eventi particolari, ecc.).

L'estensione a tutti i settori del citato limite delle 250 ore, nonché la recente introduzione del nuovo regime sanzionatorio per le violazioni degli orari (DLGVO n. 213/2004), non hanno modificato le condizioni per l'applicabilità delle sanzioni in materia di straordinario. Devono pertanto ritenersi confermate le istruzioni ministeriali impartite con la circolare in oggetto secondo cui, in presenza di limiti contrattuali più bassi (ad esempio 165 ore annue in base all'art. 18 del CCNL trasporto merci), le sanzioni scattano comunque al superamento del tetto delle 250 ore; viceversa, in presenza di limiti contrattuali più alti del limite legale le sanzioni si applicano al superamento dei limiti contrattuali.

Si coglie l'occasione per rammentare che entro il **28 settembre** i datori di lavoro devono trasmettere alle Direzioni provinciali del lavoro la comunicazione quadrimestrale sullo straordinario introdotta dal decreto 66. Come è noto tale comunicazione, da cui sono esentate le unità produttive sino a 10 dipendenti, deve riportare le settimane nelle quali nell'arco del precedente quadrimestre sono state oltrepassate le 48 ore di lavoro mediante prestazioni straordinarie.

f.to dr. Piero M. Luzzati

*Per riferimenti confronta circ.ri conf.li n. 91/2004 e n. 61/2003  
Allegato uno  
M/t*

© CONFETRA – La riproduzione totale o parziale è consentita esclusivamente alle organizzazioni aderenti alla Confetra.

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

*DIR.NE GEN. AFFARI GEN. PERSONALE – SERV. CENTRALE I.L. DIR. GEN. RAPPORTI DI LAVORO DIV. V*

*CIRCOLARE N. 10/99*

*Roma, 1 febbraio 1999*

*PROT. N. 94/ Serv. Centr. I.L.*

*Oggetto:Disciplina legale dell'orario di lavoro in generale. Nuove disposizioni in tema di ricorso al lavoro Straordinario da parte delle imprese industriali. (art. 13, legge 196/97; L. 409/98)*

**1. Disciplina legale dell'orario di lavoro in generale**

*La disciplina legale in materia di orario di lavoro nelle imprese industriali, commerciali di qualsiasi natura nonché nelle aziende artigiane ed agricole, già contenuta in vari provvedimenti normativi che risalgono al 1923 (RDL 15 marzo 1923, n. 692; RD 10 settembre 1923, n.1955; RD 10 settembre 1923, n.1956; RD 10 settembre 1923, n.1957; RD 6 dicembre 1923, n.2657) è stata negli ultimi anni, e precisamente con le leggi n.549 del 28/12/95 (art.2, commi 18,19 e 21) e n.196 del 24/6/97 (art.13) notevolmente modificata, sia per renderla più confacente alle nuove, diverse e più complesse esigenze tecnico-produttive delle imprese, sia per una più consistente tutela dei lavoratori.*

*Le modifiche introdotte con legge n.549 del 1995 hanno interessato essenzialmente gli aspetti contributivi connessi con lo svolgimento del lavoro straordinario ed erano finalizzate - come ha avuto modo di*

precisare questo Ministero con circolare n.100/96 - a disincentivare il ricorso al lavoro straordinario, con la previsione di maggiori oneri a carico delle aziende.

La legge n.196 del 1997 (art.13) ha, invece, inciso, in modo sostanziale sugli aspetti relativi alla tutela dei regimi di lavoro, recependo da un lato le esigenze di maggiore flessibilità "in subiecta materia", avvertite e prospettate sia dai datori di lavoro che dai lavoratori (tempo parziale ed incentivi contributivi; estensione del part-time nel settore agricolo; incentivi alla riduzione e rimodulazione dell'orario di lavoro) ed introducendo, allo stesso tempo, un nuovo limite alla durata dell'orario di lavoro settimanale. L'ormai inattuale limite delle 48 ore settimanali è stato abbassato a 40 e, di conseguenza, si è fatto coincidere la nozione di lavoro straordinario (a partire dalla 41<sup>a</sup> ora) con quella prevista dalla legge 549/1995 sulla contribuzione aggiuntiva.

## **2. Campo di applicazione della nuova disciplina**

Alla luce delle modifiche apportate dall'art.13 della legge del 1997 erano sorti problemi interpretativi, che questo Ministero ha affrontato e definito con circolare n.125 del 1997, facendo osservare che:

il disposto di cui al sopracitato art.13 riguardava il medesimo campo di applicazione individuato agli artt.1, 4 e 6 della normativa del 1923, con la conseguenza che deve ritenersi escluso dall'obbligo di osservanza del nuovo limite di orario normale settimanale, il lavoro a bordo delle navi, negli uffici e nei servizi pubblici, anche se gestiti da assuntori privati, ecc.;

che rimangono in vigore la nozione di lavoro effettivo, nonché le deroghe espresse nell'art.3 del RDL n. 692 e nell'art. 5 del RD n. 1955 del 1923;

che alla riduzione dell'orario a 40 ore settimanali consegue l'applicazione delle disposizioni riguardanti l'orario legale a partire dal superamento di questa soglia, fermo restando sul versante contributivo quanto già previsto dall'art.2 della legge n.549 del 1995.

Da quest'ultima considerazione discende, come del resto già questo stesso Ministero ha avuto modo di precisare, con lettera circolare prot. VII/468/CX del 13 luglio 1998, che le ore di straordinario previste dall'art.5 del RDL n. 692 del 1923 vanno ad aggiungersi alle 40 ore settimanali, per cui il limite massimo della prestazione di lavoro è, allo stato attuale, di 52 ore settimanali.

## **3. Nuove disposizioni in materia di lavoro straordinario nelle imprese industriali**

In attesa di ridefinire in modo organico, anche in ottemperanza alla direttiva 93/104 dell'Unione Europea, la complessa normativa in materia di tempo di lavoro, con l'articolo 13 L.196/97 si è anche provveduto a prorogare la disciplina in tema di ricorso al lavoro straordinario da parte delle imprese industriali, così come prevista dall'art. 5 bis del RDL 692/1923.

Detta disciplina, ulteriormente prorogata prima con la legge 27/12/97, n.449 e, successivamente, con il decreto-legge n.248 del 1998, è stata poi decisamente innovata, sempre in attesa della programmata definitiva regolamentazione dell'istituto dell'orario di lavoro, con il decreto-legge n.335 del 29 settembre 1998, che, nei contenuti, ha recepito parzialmente quanto già concordato sul tema specifico in sede sindacale con l'Accordo interconfederale del 12 novembre 1997.

Quest'ultimo decreto, che è stato peraltro notevolmente modificato con la legge di conversione n.409 del 27 novembre 1998, ha ora sostituito integralmente l'art. 5bis del RDL 692/1923, introdotto dalla legge 30 ottobre 1955, n.1079.

La legge n.409/98 che contiene, pertanto, il nuovo testo dell'art. 5bis sopra richiamato, innova completamente, solo per le imprese industriali, le modalità per il ricorso al lavoro straordinario. Non si riferisce, quindi, alle aziende agricole, a quelle commerciali, artigiane, del credito e dell'assicurazione, per le quali continua a trovare applicazione la normativa del 1923 modificata dall'art.13 della legge 196/1997, secondo le osservazioni sopra indicate.

A tale proposito, la nuova disciplina, dispone il rispetto di un periodo massimo di ricorso al lavoro straordinario, che non potrà superare, in assenza di disciplina collettiva, il limite di 250 ore annue e 80 ore trimestrali. Più in particolare, i nuovi limiti legali sopra richiamati, entro cui deve essere contenuto il lavoro straordinario, operano esclusivamente nel caso in cui manchi una disciplina collettiva, la quale preveda tetti orari superiori o inferiori a quelli legislativamente stabiliti, oppure individui casi o ipotesi specifici in cui possa essere espletato lavoro straordinario, sempre nel rispetto del principio di "contenimento" introdotto dall'art.1, comma 2, significando, peraltro, che i contratti integrativi dovranno rispettare i tetti eventualmente fissati dalla contrattazione nazionale.

Il comma 3 dell'art. 1 della legge n. 409/98 prevede, altresì ulteriori ipotesi nelle quali si può ricorrere al lavoro straordinario al di là dei limiti quantitativi indicati in precedenza e fatte sempre salve le diverse previsioni della contrattazione collettiva. Si tratta, cioè, di fattispecie oggettive che, per loro natura, non possono essere assoggettate a limiti orari predeterminati.

La norma prevede infatti, che lo straordinario "è inoltre ammesso" in relazione a:

"casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori": trattasi delle ipotesi che secondo il vecchio testo dell'art. 5 bis (comma 1) legittimavano il ricorso al lavoro straordinario oltre le 48 ore settimanali. Tale esecuzione per essere consentita, deve però essere giustificata oltreché da esigenze di carattere eccezionale, dall'impossibilità, per l'impresa, di farvi fronte attraverso l'assunzione di altri lavoratori. Quest'ultima condizione riveste importanza primaria e determinante, nel senso che la sua mancanza porta al divieto della esecuzione del lavoro straordinario; infatti, le maggiori esigenze tecnico produttive dell'azienda potranno in tal caso essere egualmente soddisfatte con l'osservanza dell'orario normale ove l'azienda stessa provveda all'assunzione di altro personale;

casi di forza maggiore o casi in cui la cessazione del lavoro ad orario normale costituisce un pericolo o un danno alle persone o alla produzione (es. cambio turno): trattasi delle ipotesi per le quali l'art. 7 del RDL 692/1923 e l'art. 11 del RD 1955/1923 già consentono il superamento del limite dell'orario normale; eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'art. 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'art. 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e, in tempo utile alle rappresentanze sindacali in azienda.

Oltre agli eventi sopra indicati, il ricorso al lavoro straordinario potrà avvenire anche in presenza di altri eventi particolari individuati dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

#### **4. Obblighi di comunicazione**

**a)** La nuova normativa relativa a detto settore prevede, pertanto, l'obbligo di informazione, entro il termine di 24 ore dall'inizio delle prestazioni di lavoro straordinario in caso di superamento delle 45 ore settimanali, alla Direzione provinciale del lavoro, Servizio ispezione del lavoro, cui spetta la vigilanza sull'osservanza delle norme contenute nel decreto stesso.

Nel caso in cui la durata di detto termine coincida con un giorno festivo, ovvero una giornata non lavorativa, il termine delle 24 ore deve intendersi prorogato al successivo primo giorno lavorativo.

E' da precisare che, al di là della comunicazione, il regime di straordinario è determinato, come già del resto in precedenza si è avuto modo di far rilevare, dal superamento delle 40 ore settimanali. Invece, nei casi in cui i contratti riferiscono l'orario normale alla durata media delle prestazioni in un periodo plurisettimanale, i termini e le modalità per la comunicazione verranno stabiliti con apposito decreto, da emanarsi entro il 28 febbraio 1999.

Allo scopo di consentire all'Organo ispettivo di espletare in modo proficuo la vigilanza ad esso demandata appare evidente che la comunicazione dovrà contenere tutti gli elementi utili che consentano, indipendentemente da una verifica "in loco", di rilevare il rispetto di quanto previsto dalla normativa; l'obbligo consisterà, quindi, nella sola indicazione del numero dei lavoratori che hanno superato la 45<sup>a</sup> ora. In caso di comunicazioni carenti, l'Organo ispettivo potrà avvalersi dei poteri conferitigli dall'art. 4 della legge n. 628 del 1961, che, come è noto, gli attribuisce la facoltà di chiedere notizie concernenti l'applicazione degli istituti di legislazione sociale.

**b)** Indipendentemente dalla durata delle prestazioni straordinarie effettuate ai sensi delle lettere a) e b) del comma 3 della norma in considerazione, il datore di lavoro deve dare comunicazione entro 24 ore dall'inizio di tali prestazioni, alle rappresentanze sindacali unitarie, ovvero alle rappresentanze sindacali aziendali e, in mancanza, alle associazioni territoriali di categoria aderenti alle confederazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

#### **5. Sistema sanzionatorio**

Il comma 4 dell'art. 1 della legge n. 409/98 indica le sanzioni amministrative in caso di violazione delle norme in argomento, stabilite in misura variabile (gli importi sono stati maggiorati in sede di conversione del decreto 335/1998) dalle 100.000 alle 300.000 lire per ogni singolo lavoratore utilizzato in lavoro straordinario oltre i limiti temporali e al di fuori dei casi previsti dalla legge.

Operativamente, è da ritenersi che si ricorrerà all'applicazione delle suddette sanzioni allorché il datore di lavoro:

a) in assenza di disciplina contrattuale:

abbia fatto superare il limite delle 80 ore di prestazioni straordinarie nel corso di ciascun trimestre solare;

abbia fatto superare il limite delle 250 ore di prestazioni straordinarie nel corso di ciascun anno solare;

in presenza di disciplina contrattuale, con limiti superiori a quelli legali:

abbia fatto superare i limiti stabiliti dalla normativa contrattuale;

in presenza di disciplina contrattuale, con limiti inferiori a quelli legali:

abbia fatto superare i limiti legali;

in presenza di disciplina contrattuale che preveda casi o ipotesi di espletamento di lavoro straordinario:

abbia fatto superare il limite delle 80 ore trimestrali, ovvero delle 250 ore annuali di prestazioni di lavoro straordinario, al di fuori dei casi o ipotesi previsti dalla contrattazione stessa;

abbia fatto eseguire il lavoro straordinario al di fuori delle previsioni di cui all'art.1 comma 3.

La sanzione, articolata fra un minimo ed un massimo e proporzionata al solo numero dei lavoratori interessati alla violazione, risulta strutturata in modo sostanzialmente diverso da quello in precedenza applicabile (art.2 D.lgs.n.758 del 1994) e, comunque, non desta dubbi interpretativi circa l'ammontare dell'importo pagabile in misura ridotta (lire 100.000), risultando infatti agevole l'applicazione della procedura prevista dall'art. 16 della legge n.689/81.

Le sanzioni amministrative di cui sopra si applicano unicamente alle imprese industriali, cui è riferito il novellato art.5bis del RDL n.692 del 1923. Per gli altri settori di lavoro, regolamentati dalla disciplina di cui all'art. 5 del RDL 692/1923 (come modificato dall'art. 13 della legge n.196 del 1997) che consente, in aggiunta all'orario normale massimo, un periodo di lavoro straordinario che non superi le due ore al giorno e le dodici ore settimanali, troveranno invece applicazione le sanzioni previste dall'art.3 del D.Lgs. n.758/94, che ha sostituito l'art.9 del RDL 692/1923, nonché quelle contemplate dall'art. 17 lett. b) e c) del regolamento di cui al RD n.1955 del 1923, come novellato dall'art.4 del D.Lgs. n.758/94.

Si fa comunque presente che, non avendo l'art.13 della legge n.196 del 1997, nel modificare il precetto di cui all'art. 1 del RDL 692/1923 (orario massimo normale settimanale da 48 a 40 ore) richiamato le sanzioni previste dal suddetto decreto, questo Ministero non mancherà di interessare il Ministero di Grazia e Giustizia al fine di acquisire il parere in ordine all'applicabilità, in caso di violazione della nuova normativa in materia di orario di lavoro, di sanzioni che erano state espressamente stabilite a tutela di un precetto diversamente formulato.

Infine, per quanto riguarda la mancata o ritardata comunicazione del ricorso al lavoro straordinario, eccedente la 45<sup>a</sup> ora, alla Direzione provinciale del lavoro, non sussistendo più la disposizione speciale disciplinata dall'abrogato art.5bis, troverà applicazione la norma più generale prevista dall'art.9 del RDL 692/1923, sostituita a sua volta, dall'art.3. comma 1, del D.lgs.758/94.

Si fa, pertanto, riserva di impartire eventuali ulteriori direttive relative ai riflessi operativi della questione rappresentata.

#### **6. Destinazioni delle sanzioni amministrative**

In merito alla destinazione delle sanzioni amministrative in questione, per effetto della depenalizzazione operata ai sensi del D.lgs. n.758/94, si rinvia al telex prot.VII/2/455 del 24/5/95, con il quale è stato stabilito che le sanzioni amministrative per violazioni depenalizzate ex art. D.lgs. 758/94 devono essere

*destinate all'Erario – capo VIII – capitolo 2301. Pertanto, conformemente a quanto disposto con circolare del Servizio Centrale I.L. n. 53 del 3/2/98, il codice tributo da attribuire alle sanzioni in questione è il 741T, attraverso il quale le stesse vengono riassegnate al Fondo per l'occupazione di cui all'art.1, comma 7, del D.L. 20 maggio 1993, n.148, convertito nella legge 19/7/93 n.236. Tali somme, per espressa previsione dell'art.1, comma 2, della L. 409/98, sono finalizzate "al finanziamento delle misure di riduzione e rimodulazione delle aliquote contributive previste dall'art.13 della legge 196/97, allo scopo di favorire riduzioni dell'orario di lavoro ed il ricorso al part-time".*

*La presente circolare, considerata la rilevanza che riveste a livello nazionale, sarà pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale.*

*IL MINISTRO  
Antonio BASSOLINO*