

Siamo abituati a sentir parlare del lavoro straordinario inteso come il lavoro che eccede l'orario di lavoro normale, maggiorato rispetto all'ora di lavoro ordinario, senza porci ulteriori domande su *come questo venga calcolato* e di quanto, effettivamente, differisca dal *costo aziendale* per un'ora di lavoro ordinario. La maggiorazione con la quale si retribuisce il lavoratore per le ore di lavoro straordinario farebbe presumere un costo maggiore anche per il datore di lavoro. Se questo vale rispetto al c.d. costo orario teorico, costo che viene calcolato sulla base delle *ore teoriche* lavorate, non si può dire lo stesso per il *costo orario effettivo*. Il primo viene calcolato sulla base del complesso di ore che, ipoteticamente, un lavoratore potrebbe lavorare nel corso dell'anno (*40 ore X 52,2 settimane*), mentre il costo effettivo prende come divisore orario le ore mediamente lavorate, esclusi i giorni di ferie, le festività, i permessi retribuiti, la malattia, la gravidanza e l'infortunio, le assemblee sindacali e i permessi, le giornate di formazione ed altri permessi (*[40 ore X 52,2 settimane] - ore calcolate non lavorate durante l'anno*). *Ciò significa che un'ora di lavoro straordinario, comprensiva della maggiorazione, all'azienda, costerebbe meno rispetto ad un'ora di lavoro ordinario effettivo*. Per arrivare a capire come calcolare questi istituti, partiamo da alcune definizioni. Il *lavoro straordinario* è definito come quel lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro, ossia oltre il periodo di quaranta ore settimanali, in cui il lavoratore è a disposizione del datore nell'esercizio delle sue attività; ovvero, a seguito della trasposizione nel nostro ordinamento della disciplina dell'Unione Europea in materia di orario di lavoro, la durata massima dell'orario di lavoro non può eccedere le quarantotto ore settimanali comprensive di straordinario. Se l'orario settimanale previsto dal contratto collettivo è inferiore a 40 ore (lavoratore part-time), il lavoro prestato oltre l'orario contrattuale ed entro il limite legale è definito invece *supplementare*.

In materia di *trattamento economico*, il lavoro straordinario è regolato dall'art. 5 del d.lgs. n. 66/2003, comma 5, il quale stabilisce che deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro; questi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi. Nella busta paga del dipendente sarà quindi indicata separatamente la retribuzione per le ore di lavoro ordinario, derivante dalla moltiplicazione del costo orario per le ore effettivamente lavorate, da quella per il lavoro straordinario (o supplementare sempre che sussista), maggiorata rispetto all'ora ordinaria, in applicazione della percentuale disposta dal CCNL di riferimento (in tal senso, si veda la Nota n. 2642/2014 con la quale la Direzione generale per l'attività ispettiva del Ministero del Lavoro ha chiarito il profilo sanzionatorio applicabile in caso di corresponsione di somme a titolo straordinario non inserite nel Libro Unico del Lavoro).

Per questo motivo, occorre partire dal calcolo del costo dell'ora ordinaria, per individuare la base di calcolo, a cui poter applicare la maggiorazione per l'orario straordinario (o supplementare).

Di quali *strumenti* munirsi per il calcolo?

Per il calcolo del costo orario, è necessario avere a disposizione alcuni strumenti di lavoro, necessari al fine di determinare la base di calcolo cui applicare la maggiorazione prevista per l'orario straordinario: il *CCNL* applicabile e le *tabelle del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali* ([tabelle ministeriali](#)) che determinano i minimi retributivi, per settore di attività, aggiornati secondo le variazioni del costo della vita.

Per prima cosa, sarà utile consultare il *CCNL* di riferimento, poiché verrà indicata la percentuale di maggiorazione da applicare all'ora di lavoro straordinario (o supplementare), a seconda che si tratti di lavoro straordinario diurno, notturno, festivo, a turni, ecc., insieme alla base di calcolo da prendere come riferimento. Inoltre, il ricorso alla prestazione straordinaria deve essere contenuta. Per questa ragione, fermi restando i limiti di durata massima settimanale dell'orario di lavoro, i contratti collettivi possono regolamentare le modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario, fissandone i limiti quantitativi. In difetto di una disciplina collettiva applicabile, invece, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore, per un massimo di 250 ore all'anno. Normalmente, sarà il *CCNL* a determinare la distribuzione oraria dello straordinario sui giorni della settimana, fissandone la durata massima, la distribuzione settimanale, la distribuzione giornaliera e i tempi di pausa.

Nelle tabelle ministeriali vengono invece indicati i costi orari, diversi per settore di attività e per categoria di lavoratore. Sono inoltre calcolate le *ore annuali teoriche* e le *ore mediamente lavorate*, ossia i divisori numerici che vengono presi in considerazione, a seconda che si voglia determinare il costo orario teorico, ovvero quello effettivo. La differenza tra i due coefficienti la fanno le ore nelle quali si ipotizza che un dipendente non lavori nel corso dell'anno, per via delle ferie, delle festività, dei permessi retribuiti, della malattia, la gravidanza e l'infortunio, delle assenze sindacali e delle ore di formazione. Il divisore orario può essere specificato all'interno del *CCNL* di riferimento: in tal caso, sarà da tenere in considerazione per calcolare i costi dei propri dipendenti

Gli elementi del costo orario ordinario

Il costo aziendale indicato nelle tabelle ministeriali, può essere suddiviso in diverse voci di costo, tra cui: *costi retributivi*, *costi contributivi* e il costo del *TFR*. I primi si compongono di paga base, contingenza, anzianità, indennità di funzione, dalla cui somma viene calcolato il costo lordo mensile e il lordo annuale comprensivo della 13° e della 14°; i costi contributivi, fanno riferimento ai contributi versati all'Inps e all'Inail, per ogni dipendente (a questi, possono computarsi come costi contributivi anche altre voci, come, ad esempio l'EBT, l'assistenza QuAS, l'assistenza sanitaria integrativa e la previdenza complementare); infine il TFR, che viene calcolato su base annuale. Per il calcolo esatto del costo orario, dovranno prendersi in considerazione i costi indicati dalle tabelle ministeriali provinciali, corrispondenti al luogo nel quale il lavoratore presta la propria attività lavorativa. Da queste potranno risultare ulteriori voci di costo, tra cui la quota provinciale, il premio presenza e il 3° elemento.

Quale maggiorazione? Come determinare la base di calcolo per lo straordinario?

Per il calcolo del costo dell'orario straordinario, è necessario avere chiare due informazioni: la prima, è la maggiorazione percentuale da applicare al costo straordinario, la seconda è la base di calcolo. La maggiorazione, come indicato sopra, può variare a seconda che si tratti di lavoro straordinario, supplementare, lavoro a turni, lavoro notturno, festivo, o altro; la base di calcolo, cui calcolare la maggiorazione, a seconda del CCNL applicabile, potrà essere la retribuzione mensile di fatto, la quota oraria della retribuzione globale (come nel caso del CCNL autotrasporti merci e logistica), la paga mensile rapportata ad ore o, ancora, la normale retribuzione (come nel caso del CCNL Turismo, ovvero nel Terziario). In alcuni CCNL, come nel caso dei Grafici/Editoriali, ovvero dei Metalmeccanici, distingue la base di calcolo, a seconda che si applichi agli operai o agli impiegati.

Prendiamo come esempio il calcolo dello straordinario, laddove la base di calcolo sia la *normale retribuzione*. Con la disponibilità degli strumenti di cui sopra, sarà facile calcolare il *costo orario* per il lavoro ordinario, dividendo i costi (normalmente indicati su base mensile, ovvero annuale) per il numero delle ore lavorate (ore teoriche ovvero ore mediamente lavorate).

Riprendendo la distinzione di cui sopra, la divisione dovrà essere effettuata separatamente per le diverse voci di costo.

COSTO AZIENDALE ORDINARIO TEORICO

- a) COSTO RETRIBUTIVO
- b) COSTO CONTRIBUTIVO
- c) TFR

:
**DIVISORE ORARIO
(ore teoriche)**
(40h x 52,2 settimane/anno)

COSTO AZIENDALE ORDINARIO EFFETTIVO

- a) COSTO RETRIBUTIVO
- b) COSTO CONTRIBUTIVO
- c) TFR

:
DIVISORE ORARIO (ore mediamente lavorate)
([40h x 52,2 settimane/anno] - ore ipoteticamente non lavorate)

Sommando le tre voci, otterremo il costo che deve sostenere l'azienda per un'ora di lavoro ordinario (teorica o effettiva). Una volta ottenuto il costo dell'ora di lavoro ordinario, suddiviso nelle diverse parti che la compongono, all'occorrenza dovrà essere calcolato il costo dell'ora di straordinario o di supplementare. *Come si applica la maggiorazione?* L'orario supplementare o straordinario non incide sulla maturazione del rateo della 13° e della 14°, che vengono quindi esclusi dalla base di calcolo per il costo retributivo. Per quello che attiene al costo contributivo, la percentuale di contributi versati per l'ora di straordinario (o supplementare), vengono calcolati in percentuale sulla base del costo retributivo, già maggiorato rispetto all'ora ordinaria. Dal costo dell'ora di supplementare o straordinario, rimane invece escluso il TFR. In merito alla relazione tra TFR e straordinario ricordiamo che la giurisprudenza, nello specifico la Cassazione civile, sez. lavoro, con sentenza 3. Aprile 2007 n. 8293, precisa che nel calcolo del trattamento di fine rapporto il lavoro straordinario prestato dal lavoratore, può essere conteggiato *solamente a condizione che abbia un carattere continuativo e non occasionale*.

Calcolo dell'ora di lavoro straordinario

a) Costo retributivo ordinario lordo

- **Esclusione della 13° e della 14a** Maggiorazione indicata dal CCNL di riferimento

b) Costo contributivo (% del costo retributivo) – Percentuale calcolata rispetto al costo retributivo lordo maggiorato

c) **TFR****Non applicabile****** Vedi sopra. Salvo nel caso in cui lo straordinario non sia svolto con regolarità**

Le premesse di cui sopra divengono necessarie per ipotizzare un esempio di calcolo esemplificativo al fine di avere un'idea rispetto ai costi reali messi a confronto relativi all'ora ordinaria e all'ora straordinaria. Di seguito riportiamo una proiezione contenente dati relativi al

CCNL Terziario.**CCNL Terziario****Misura**

Straordinario diurno, dalla 41° alla 48° ora settimanale:

15%**Base di calcolo****Normale retribuzione**

Esempio calcolato per un dipendente di un'azienda appartenente al settore Terziario, della distribuzione e dei servizi - azienda da 16 a 50 dipendenti , Livello V, Provincia di Milano

*Dipendente del settore
Terziario - azienda da 16 a
50 dipendenti, Livello V*

COSTO ORARIO **ORDINARIO TEORICO**

13,13 Euro/H

COSTO ORARIO **ORDINARIO EFFETTIVO**

17,30 Euro/H

COSTO ORARIO **STRAORDINARIO**

12,05 Euro/H

Da quanto rileva, si ricava quindi che il costo aziendale per un'ora di lavoro straordinaria, risulta essere inferiore al costo sostenuto dall'azienda per retribuire un'ora di lavoro ordinario del proprio dipendente (orario ordinario effettivo). Il che si spiega poiché la base di calcolo che viene presa in considerazione per applicare la maggiorazione non tiene conto della maturazione dei ratei e, salvo eccezioni, esclude il TFR, che si presume non calcolato durante lo svolgimento del lavoro straordinario.

Fermo restando i vincoli contrattuali e legali, in mancanza dei quali sarebbe facile ricadere in una prassi abusiva di utilizzo dello straordinario, è comunque interessante capire che lo straordinario cambia faccia a seconda che lo si legga dal punto di vista del lavoratore, ovvero del datore di lavoro. Se è vero che lo stesso determina una retribuzione maggiorata in busta paga, per il lavoratore, ciò non implica, come si potrebbe presumere, un esborso maggiore per l'azienda. Al contrario, come visto sopra, il costo orario per l'ora di lavoro straordinario risulta inferiore rispetto al costo orario ordinario effettivo.

Giulia Alessandri

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@GAlessandri8

Roberta Monte

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@monte_roberta

Scarica il pdf 