

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro  
Per iscriverti al Bollettino ADAPT [clicca qui](#)  
Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti**  
scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

**Le ore lavorate oltre il normale orario di lavoro sono considerate ore di straordinario e, come tali, devono essere ricompensate con una maggiorazione retributiva, o in alternativa con l'utilizzo di riposi compensativi, così come definito dal CCNL di riferimento.** Tale affermazione, che ad una prima lettura sembra poter essere condivisa all'unanimità, ad una analisi più approfondita può far sorgere alcune perplessità e considerazioni.

Come noto, per un corretto inquadramento della disciplina dell'orario di lavoro è necessario prendere in considerazione sia il quadro normativo delineato dal D. Lgs. 66/2003, sia i contratti collettivi di lavoro cui la citata normativa deroga in diverse occasioni. **Nel presente contributo si prenderà in considerazione la disciplina del lavoro straordinario all'interno del CCNL Industria Chimica, Chimico-Farmaceutica, Fibre Chimiche e Settori Abrasivi, Lubrificanti e GPL del 15 ottobre 2015 e, alla luce di quanto previsto al suo interno, si proverà a mettere in evidenza alcune criticità e contraddizioni che potrebbero far venire meno il legame tra lavoro straordinario e relativa maggiorazione retributiva o relativo riposo compensativo.**

Procedendo con ordine, **la fonte normativa che disciplina il lavoro straordinario è contenuta negli articoli 1 e 5 del D. Lgs. 66/2003.** L'art. 1 afferma che il lavoro straordinario *"è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3"* mentre all'interno dell'art. 5, articolo interamente dedicato alla disciplina di tale istituto, vengono forniti maggiori dettagli sulla possibilità di ricorrere allo straordinario rimandando, per mezzo dei commi 2 e 4, ai contratti collettivi per la definizione delle modalità di esecuzione di tali prestazioni. Un'ulteriore rimando viene effettuato dal comma 5 il quale afferma che **"il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di riposi compensativi"**.

**Il presente comma consente di fare il necessario passaggio dalla disciplina legale a quella contrattuale.** L'art. 8 lettera F) comma 1 (Prestazioni eccedenti l'orario di lavoro settimanale medio e prestazioni straordinarie) del CCNL Chimico recepisce la delega dell'Art. 5 del D. Lgs. 66/2003 prevedendo che: *"Ai soli fini delle maggiorazioni contrattuali è considerata eccedente la prestazione fornita oltre l'orario di lavoro settimanale medio di cui alla lettera B1) con la sola eccezione delle ore non lavorate in dipendenza di festività che sono computate come prestate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale"*. Essendo l'orario di lavoro medio settimanale medio pari a 40 ore, dalla lettura di questo articolo si potrebbe dedurre che il lavoratore ha diritto alla maggiorazione solamente a partire dalla 41<sup>a</sup> ora di prestazione lavorativa fornita, ossia dalla prima ora fornita oltre l'orario di lavoro settimanale medio.

Fino a questo punto non emerge nessuna criticità. **Ma cosa si intende per prestazione fornita, quali ore rientrano all'interno del concetto di "prestazione fornita"?** La seconda parte dell'articolo del CCNL sopra richiamato sembra affermare che nel computo devono essere ricomprese esclusivamente le ore effettivamente lavorate escludendo tutte le assenze *"con la sola eccezione delle ore non lavorate in dipendenza di festività che sono computate come prestate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale"*. **Ne deriva, quindi, che non devono essere conteggiate nel computo dell'orario di lavoro settimanale medio tutte le altre assenze per cause diverse dalla festività quali, ad esempio, le ferie e i permessi di varia natura ma anche i congedi parentali e tutti gli altri permessi e congedi legati alla maternità/paternità contenuti nel T.U. sulla Maternità.**

Analizzando più nel dettaglio la disciplina della maternità e paternità presente nel CCNL emerge, però, un'evidente contraddizione. L'art. 32 comma 5 del CCNL analizzato (Trattamento per maternità e paternità) prevede che: *"Ferma restando la maturazione del TFR secondo i criteri di legge, le assenze dal lavoro per maternità, paternità o per congedi parentali entro primi due anni di vita del bambino **sono computate agli effetti di tutti gli istituti contrattuali** entro il limite massimo di nove mesi"*. L'art. 8 e l'art. 32 sembrano quindi essere in contrasto tra di loro in quanto secondo quanto disciplinato dall'art. 8, ai fini dell'attribuzione della maggiorazione dello straordinario, le ore di congedo parentale non devono essere considerate nel computo dell'orario di lavoro settimanale medio mentre, l'art. 32 affermando che i predetti istituti sono computati agli effetti di tutti gli istituti contrattuali, sembra far rientrare gli stessi permessi nel computo.

Se quindi, in questa situazione di evidente contrasto, si dovesse far prevalere quanto previsto dall'Art. 8 del CCNL, si potrebbe affermare che la maggiorazione dello straordinario sia dovuta a partire dalla 41<sup>a</sup> ora solo ed esclusivamente in presenza di 40 ore di effettivo di lavoro oppure se tra le 40 ore vi sia compresenza di effettivo lavoro e festività. Al contrario, **in tutti i casi in cui all'interno delle 40 ore di lavoro settimanale medio vi siano periodi di ferie, permessi o congedi, l'azienda potrebbe avere la facoltà di non applicare la maggiorazione per lavoro straordinario prevista dal CCNL.**

Tale lettura rigida (sempre che sia possibile) non sembra però essere presa in considerazione dalle imprese sia perché potrebbe comportare diversi problemi da un punto di vista dei rapporti sindacali, sia perché una prassi ormai consolidata porta a ricomprendere all'interno dell'orario di lavoro settimanale medio tutte le assenze a vario titolo senza considerare l'inclusione disposta dall'art. 8 lettera f) comma 1 per le sole festività. A ben vedere però, questa inclusione nel computo dell'orario di lavoro settimanale medio delle sole ore non lavorate per festività può considerarsi una novità per l'art. 8 del CCNL infatti, nel precedente contratto stipulato il 22 settembre 2012, l'art. 8 affermava unicamente che *"ai soli fini delle maggiorazioni contrattuali è considerata eccedente la prestazione fornita oltre l'orario di lavoro settimanale medio di cui alla lettera B1) punto 1)"*. L'inclusione delle ore non lavorate in dipendenza di festività nel computo dell'orario contrattuale era presente, invece, tra i chiarimenti a verbale dell'Art. 9 (Maggiorazioni per lavoro eccedente straordinario, notturno, festivo ed a turni). Tale chiarimento affermava: *"ai fini della corresponsione delle maggiorazioni previste dal presente articolo si chiarisce che le ore non lavorate in dipendenza di festività sono da computare come prestate ai fini del raggiungimento dell'orario contrattuale"*. Da tale chiarimento e dal suo confronto con quanto previsto nel rinnovo del contratto ne derivano due principali considerazioni.

**La prima è relativa al fatto che l'inclusione delle ore non lavorate indipendentemente di festività nel CCNL 22 settembre 2012 non era esclusiva.** Nel CCNL 15 ottobre 2015, infatti, è presente la dicitura: *"con la sola eccezione"*, dicitura non rinvenibile nella precedente versione del contratto. Nulla veniva detto in merito alle assenze ad altro titolo che seguivano una loro disciplina autonoma senza creare nessuna interferenza con quanto sancito in questo articolo. **La seconda considerazione risiede nella collocazione della locuzione analizzata.** Nel CCNL 22 settembre 2012 il chiarimento a verbale è contenuto nell'art. 9. Tale articolo definiva le maggiorazioni per

lavoro straordinario, notturno, festivo e a turni e per questo motivo risulta immediato pensare che questa indicazione era valida per tutte le maggiorazioni ivi disciplinate. Nel CCNL 15 ottobre 2015, invece, la locuzione è contenuta nella lettera F) dell'art. 8 e per questo motivo si riferisce unicamente alle maggiorazioni per lavoro straordinario.

**Alla luce di queste ulteriori considerazioni sembra più chiaro il passaggio, di certo non casuale, avvenuto in sede di rinnovo.** Da un lato, infatti, lo spostamento dall'art. 9 all'art. 8 riduce l'ambito di applicazione del computo delle festività che in precedenza era per tutte le maggiorazioni previste mentre ora è riferita esclusivamente alle maggiorazioni per lavoro straordinario. Dall'altro lato, però, l'inclusione tra le ore lavorate sembra essere diventata esclusiva e limitata alle sole ore di assenza per festività impedendo quindi di ricomprendere in tale computo qualsiasi assenza per cause diverse. In precedenza, quindi, per verificare il computo delle altre assenze era opportuno riferirsi alla disciplina specifica e, nel caso dei congedi parentali preso precedentemente in considerazione, vigeva quanto previsto dall'art. 41 (oggi art. 32) senza che questo facesse sorgere alcun contrasto, contrasto che oggi, con il nuovo dettato, emerge invece in maniera alquanto evidente.

### **Luca Vozella**

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

Università degli Studi di Bergamo

 @LucaVozella1

Scarica il **PDF** 