

SCHEDA BANCA ORE APPLICAZIONE E LIMITI DI UTILIZZO

Definizioni utili

L'organizzazione dell'orario di lavoro è disciplinato dal Decreto Legislativo 25 febbraio 2000 n. 61 (e successive modifiche e integrazioni) e dal Decreto Legislativo dell'8 aprile 2003 n. 66, (e successive modifiche e integrazioni).

L'ORARIO DI LAVORO è:

Qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro ed a disposizione del datore di lavoro, nonché nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni.

LAVORO A TEMPO PARZIALE il contratto con orario inferiore a quello normale, come definito dalle norme di legge o contratto collettivo.

LAVORO A TEMPO PIENO orario normale fissato in 40 ore settimanali ovvero il minor orario previsto dai contratti collettivi (art.3 comma 1, del decreto legislativo n. 66 del 2003).

ORARIO NORMALE stabilito dai contratti collettivi con riferimento alla durata media delle prestazioni lavorative per un periodo non superiore all'anno (art.3 comma 2, del decreto legislativo n. 66 del 2003) .

Qui di seguito sono presenti alcune definizioni inerenti l'orario di lavoro:

1. Orario ordinario
2. Supplementare
3. Straordinario

ORARIO ORDINARIO

L'orario normale di lavoro:

Dev'essere necessariamente indicato sulla *lettera di assunzione* anche mediante rinvio ai CCNL e comunque non può superare il limite di 40 ore settimanali.

La contrattazione collettiva può stabilire un orario normale di lavoro minore o riferirlo alla media in un periodo non superiore ad un anno (con le eccezioni previste dall'art. 16 L.66/03).

LAVORO SUPPLEMENTARE

Sono denominate supplementari quelle ore di lavoro **prestate oltre l'orario originariamente pattuito nel contratto, ma sempre entro il limite del tempo pieno**, ossia delle 40 ore settimanali fissate per legge.

Il lavoro supplementare è definito per i contratti part-time (art. 1, comma 2, lettera e) del d.lgs. 61/2000), come il lavoro reso oltre l'orario concordato nel contratto individuale entro il limite del tempo pieno.

Il lavoro supplementare può essere svolto in ogni ipotesi di **contratto a tempo determinato** (art. 3, comma 1 del d.lgs. 61/2000)

Il d.lgs. 276/03 prevede che, in assenza di regolamentazione collettiva, e previo accordo individuale, il lavoro supplementare è ammesso senza limiti, fermo restando quello del tempo pieno.

Il d.lgs. 81/15 (Jobs act) all'art.6, comma 2, prevede lo svolgimento di prestazioni di lavoro supplementare in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanale concordate salvo il caso in cui non sia diversamente stabilito nel contratto collettivo medesimo.

Il consenso del lavoratore a prestare lavoro supplementare deve risultare da atto scritto (lettera di assunzione).

Può essere anche contestuale alla stipula del contratto.

STRAORDINARIO

Per lavoro straordinario s'intende il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro di cui all'art. 3 del D.lgs. n. 66/2003, ossia quello che eccede le 40 ore settimanali eventualmente considerate come durata media in un arco di tempo non superiore all'anno (art. 1, c. 2, D.lgs. n. 66/2003).

Limiti al lavoro straordinario

In difetto di disciplina collettiva, lo straordinario è ammesso:

Previo accordo fino a 250 ore annue

Conclusioni

A differenza del lavoro straordinario, il lavoro supplementare è quello prestato oltre l'orario previsto dal contratto, ma entro i limiti di legge.

Per stabilire se viene prestato lavoro straordinario non si deve considerare la singola settimana, ma il numero medio delle ore lavorate nell'anno di riferimento.

Se nel periodo preso come riferimento la media delle ore lavorate supera le 40 stabilite dalla legge, solo allora si è in presenza di lavoro straordinario e limitatamente alle ore prestate oltre la media delle 40/h settimanali.

SCHEDA CALCOLO DEI MASSIMI ANNUALI DI ORDINARIO, SUPPLEMENTARE, STRAORDINARIO

Quindi, considerando il contratto a Tempo Determinato come un part-time verticale nel corso dell'anno, solo in riferimento al progetto della Banca ore, senza tener conto di retribuzioni e maggiorazioni, ma solo delle quantificazioni orarie:

ORARIO ORDINARIO

Ex legge 66/03 (40h/sett., 173 h/mese) l'orario ordinario massimo di lavoro, su base annuale, sarà pari a :
 $173 \times 12 = 2076$ a cui vanno detratte ferie e festività

In forza del CCNL Troupe (38 h/sett., 168 h/mese) invece l'orario ordinario massimo annuale sarà:
 $168 \times 12 = 2016$ a cui vanno detratte ferie e festività

ORARIO SUPPLEMENTARE

Ex Legge 66/03 (40h) l'orario ordinario massimo di lavoro, su base annuale, sarà pari a:

$$(173 \times 12) - (26 \times 8) - (12 \times 8) = 1772$$

n. di h medio ferie festività ore convenzionali annue

$$(2076) - (208) - (96) = 1772$$

In forza del CCNL Troupe (38 h) invece l'orario ordinario massimo annuale sarà:

$$(168 \times 12) - (26 \times 8) - (12 \times 8) = 1712$$

n. di h medio ferie festività ore convenzionali annue

Convenzionale mensile

$$(2016) - (208) - (96) = 1712$$

Quindi, in riferimento al CCNL Troupe il conto delle ore di **lavoro supplementare** è dato dalla differenza fra le ore effettivamente prestate (somma delle ore di prestazione effettuate nell'anno) e le **h. 1712/annue ordinarie** massime possibili.

ORARIO STRAORDINARIO

Le ore straordinarie (fino a 250h/annue) vanno computate solo oltre le 1712h/annue fino ad un massimo di **h. 1962** annue totali.