

Roma, 11 febbraio 2008



**Ministero del Lavoro e della  
Previdenza Sociale**

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

All' *ABI - Associazione Bancaria Italiana*  
*Piazza del Gesù n. 49*  
*00186 Roma*

Prot. n. 25/1/0002321

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – Orario di Lavoro – Apparato sanzionatorio – Modalità di applicazione delle sanzioni in materia di superamento della durata massima dell'orario di lavoro.

L'ABI – Associazione Bancaria Italiana ha presentato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione sui criteri di applicazione della sanzione prevista dall'art. 18-bis, comma 3, del D.Lgs n. 66/2003, in caso di violazione della durata massima dell'orario di lavoro di cui all'art. 4 del medesimo decreto.

In particolare, il quesito verte sulla esatta definizione del concetto di periodo di riferimento da prendere in considerazione per procedere alla quantificazione dell'importo della relativa sanzione amministrativa nel caso di adozione di una programmazione multiperiodale dell'orario di lavoro.

A tal proposito, acquisito il parere della Direzione Generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si espone quanto segue.

Il comma 2 dell'art. 4, D.Lgs n. 66/2003, prevede che *“la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.”*

I successivi commi 3 e 4 precisano che, a tal fine, la durata media dell'orario va calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a quattro mesi ovvero al diverso maggior limite individuato dalla contrattazione collettiva in connessione a specifiche esigenze di settore.

Il Legislatore, dunque, non indica un limite orario massimo settimanale, compito peraltro demandato dal comma 1 dell'articolo in esame alla contrattazione collettiva, ma un *“limite orario massimo settimanale medio”* con riferimento ad un periodo di calcolo predefinito.

L'inosservanza delle disposizioni dei commi citati è punita dal successivo art 18-bis con l'applicazione di una *“sanzione amministrativa da 130 euro a 780 euro, per ogni lavoratore e per ciascun periodo cui si riferisca la violazione”*.

La prassi ministeriale in materia (v. circ. n. 8/2005) precisa che l'orario settimanale, sia in presenza che in carenza di disciplina collettiva, non può eccedere le 48 ore ogni sette giorni, calcolate come media su un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi, sia che il datore di lavoro utilizzi un orario rigido ed uniforme sia che adotti un orario multiperiodale in cui il limite deriva dalla media settimanale calcolata con riferimento ad un periodo determinato.

Perciò, secondo l'interpretazione ministeriale, sono ammissibili prestazioni lavorative superiori alle 48 ore settimanali *“in quanto il periodo di riferimento sia un periodo più ampio della settimana e non superiore ai quattro mesi, salvi i più ampi periodi che può fissare la contrattazione collettiva”*.

La nota citata conclude affermando che la violazione del limite di durata media settimanale comporta una sanzione rapportata al numero di lavoratori e a *“ciascun periodo di riferimento cui si riferisca la violazione”*.

Quanto premesso porta a dedurre che la nozione di periodo di riferimento sia strettamente correlata al tipo di articolazione oraria scelta dal datore di lavoro che, come abbiamo visto, può essere a programmazione multiperiodale.

In tal caso, periodo di riferimento sarà quello più ampio della settimana e non superiore ai quattro mesi, o al diverso limite contrattuale, in concreto osservato.

Sull'aspetto sanzionatorio, in presenza di orario multiperiodale si può affermare che la condotta sanzionata dalla norma consista nel superamento delle 48 ore medie settimanali nell'arco temporale di riferimento.

Di conseguenza, l'eventuale sanzione da applicarsi andrà quantificata moltiplicando gli importi previsti, oltre che per il numero di lavoratori interessati, per ciascun periodo di riferimento che viene a coincidere con il periodo preso in esame per il calcolo dell'orario medio settimanale e non con la singola settimana in cui c'è stato superamento del limite orario massimo.

IL DIRETTORE GENERALE *ad interim*  
f.to Massimo Pianese

**PP**

FF