



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Quante ore di straordinario conviene fare?

Autore: Noemi Secci | 14/07/2021



*Attività svolta oltre l'orario normale di lavoro: quante ore extra è possibile svolgere, aumento dello stipendio e diritto ai bonus Irpef.*

Con il termine lavoro straordinario **[1]** si intende l'attività svolta oltre il normale orario di lavoro: le ore di lavoro sono dunque considerate straordinarie se

eccedono le 40 ore settimanali, o se eccedono il minor numero di ore settimanali previsto dal contratto collettivo applicato. Ma **quante ore di straordinario conviene fare?**

A questo proposito, bisogna tener presente che il lavoratore non può svolgere ore di straordinario illimitatamente: oltre a rispettare il riposo minimo giornaliero pari ad 11 ore ed il riposo minimo settimanale, pari a 35 ore (24+11), ci si deve anche attenere ad ulteriori limiti orari, che contingentano il ricorso allo straordinario.

Da un punto di vista meramente economico, le **ore di lavoro straordinario** sono normalmente retribuite con una maggiorazione o con riposi compensativi, o entrambi, in base al contratto collettivo applicato. Non sempre però lo svolgimento di ore straordinarie risulta economicamente conveniente: per quanto riguarda la tassazione, difatti, non bisogna dimenticare che il nuovo bonus Irpef, ossia il trattamento integrativo, o l'ulteriore detrazione, spettano soltanto al di sotto di specifici limiti di reddito. Uno stipendio più elevato, quindi, può diminuire o cancellare i bonus fiscali. Procediamo dunque con ordine e facciamo il punto sullo straordinario.

## Limiti alle ore di straordinario

Il ricorso al **lavoro straordinario** è limitato dalla normativa. Nel dettaglio:

- la durata media dell'orario di lavoro non può superare **48 ore** ogni 7 giorni, comprese le ore di lavoro straordinario; la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a 4 mesi, anche se eccezionalmente il periodo può essere ampliato a 6 o a 12 mesi (ad esempio, a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate dall'accordo collettivo);
- l'orario settimanale, considerando i riposi obbligatori, non può comunque eccedere le **77 ore**: la durata della settimana è pari a 168 ore (24 ore per 7 giorni), dalle quali vanno sottratte le 24 ore di riposo settimanale, le 66 ore di riposi giornalieri (11 ore per 6 giorni) e un'ora pari alla somma delle pause minime giornaliere (10 minuti per 6 giorni);
- se non sussiste una differente disciplina da parte del contratto collettivo, lo straordinario annuo non può superare **250 ore**.

Le disposizioni sono differenti per le particolari categorie di lavoratori i cui tempi di

attività non sono disciplinati dal decreto sull'**orario di lavoro** [1].

## Retribuzione del lavoro straordinario

Il lavoro straordinario deve essere considerato a parte, rispetto alla retribuzione collegata al normale orario di lavoro; può essere compensato:

- con una **maggiorazione della retribuzione** delle ore straordinarie, secondo le disposizioni del contratto collettivo di lavoro applicato;
- con una maggiorazione della retribuzione delle ore straordinarie, secondo le disposizioni del contratto collettivo di lavoro applicato e con l'aggiunta di riposi compensativi;
- con **riposi compensativi**, alternativi alla maggiorazione della retribuzione.

Per calcolare il **compenso per lavoro straordinario** è necessario:

- ricavare il valore della retribuzione oraria, applicando il divisore orario contrattuale alla **retribuzione mensile** normalmente percepita dal lavoratore;
- sottrarre alla retribuzione oraria l'importo dell'Elemento distinto della retribuzione (Edr);
- moltiplicare la retribuzione oraria, senza l'importo dell'Edr, per la percentuale di maggiorazione per lavoro straordinario prevista da contratto;
- sommare la maggiorazione all'importo della retribuzione oraria ordinaria (comprensiva di Edr).

Si ottiene così il valore di **un'ora di lavoro straordinario**.

Le maggiorazioni differiscono in funzione del contratto collettivo applicabile: normalmente, si va da un minimo del 15% a un massimo del 60% (possono sussistere più maggiorazioni, ad esempio straordinario notturno, straordinario festivo...)

## Trattamento integrativo della

# retribuzione

Il trattamento integrativo della retribuzione (Tir) è un credito fiscale a favore di coloro che producono redditi di lavoro dipendente ed assimilati che sostituisce, dal 1° luglio 2020, il vecchio “**bonus Renzi**”, modificandone i parametri.

Non spetta ai lavoratori dipendenti (o a coloro che producono reddito assimilato, come i collaboratori):

- con un reddito superiore a **28mila euro annui**;
- **incapienti**, ossia aventi prodotto nell'anno un reddito che, a causa delle detrazioni fiscali ordinarie per reddito di lavoro dipendente, non comporta il pagamento dell'Irpef, l'imposta sul reddito delle persone fisiche (in quanto le detrazioni spettanti superano l'imposta lorda).

Il Tir è pari a 1200 euro annui, quindi a **100 euro al mese**.

Nel valutare le **ore di lavoro straordinario** da svolgere nell'anno, è consigliabile che il lavoratore tenga conto del possibile superamento della soglia di **28mila euro**. Ad ogni modo, al di sopra di questo limite e sino a un reddito pari a 40mila euro annui, pur non sussistendo più il diritto al trattamento integrativo può spettare un'ulteriore detrazione.

Chi invece ha un reddito molto basso, ad esempio a causa di un contratto part-time con orario fortemente ridotto ed inquadramento non elevato, ha interesse a svolgere quante più ore di **lavoro supplementare** (si tratta di ore extra rispetto all'orario ridotto, ma entro l'orario settimanale ordinario full time) o straordinario possibile, per ottenere un reddito annuo che sia al di sopra della soglia di incapienza (attualmente pari a circa 8.145 euro).

Bisogna considerare che il beneficio va rapportato alle giornate lavorate o assimilate nell'anno.

## Ulteriore detrazione

A favore dei lavoratori con un reddito complessivo superiore a 28mila euro e fino a 40mila euro spetta un'**ulteriore detrazione**, in luogo del trattamento integrativo.

L'applicazione di questa ulteriore detrazione è diventata permanente a seguito di

quanto disposto dalla legge di bilancio 2021 **[2]**.

L'ulteriore detrazione si calcola con le seguenti **formule**:

- $960 + [240 \times (35.000 - \text{reddito complessivo}) / 7.000]$ , se l'ammontare del reddito complessivo è superiore a 28.000 euro ma non a 35.000 euro;
- $960 \text{ euro} \times [(40.000 - \text{reddito complessivo}) / 5.000]$ .

Anche in questo caso, il beneficio va rapportato alle giornate lavorate o assimilate nell'anno.

### **Note**

**[1]** Art. 5 D.lgs. 66/2003. **[2]** Art.1, Co 8-9, L. 178/2020.