

Roma, 15 giugno 2000
Prot. n. 0169/00/E.4.1./F.2.1.
Circ. n. 16170

Alle Aziende associate

L o r o s e d i

OGGETTO: Istituto della "banca ore" - Istruzioni Inps.

L'istituto contrattuale della "banca ore", com'è noto, ha come scopo principale quello di gestire la flessibilità dell'orario di lavoro attraverso un meccanismo che consiste nell'accantonamento, su un "conto individuale" del lavoratore, di una parte (nella misura definita dalla contrattazione collettiva) delle ore prestate in più rispetto all'orario normale di lavoro contrattuale. Nel corso dell'anno il lavoratore può attingere a detto conto per usufruire di riposi compensativi (secondo modalità fissate dai contratti collettivi) ovvero, qualora si renda impossibile il godimento dei riposi per espressa previsione contrattuale o per impossibilità sopravvenuta, il datore di lavoro procede alla monetizzazione degli stessi.

Con circolare n.39 del 17 febbraio 2000 (che trasmettiamo in allegato), l'Inps è intervenuto per fornire istruzioni ai fini dell'assolvimento degli obblighi contributivi nella specifica fattispecie, con riferimento sia alla contribuzione ordinaria che alla contribuzione aggiuntiva dovuta dalle imprese industriali nel caso di effettuazione di lavoro straordinario *ex art. 2, comma 19, l. 28 dicembre 1995, n. 549*.

A tale riguardo, l'Istituto ha individuato tre ipotesi:

- ore remunerate al momento della prestazione;
- ore usufruite come riposi compensativi;
- ore monetizzate.

Nei primi due casi il criterio da seguire per l'assoggetramento a contribuzione delle somme corrisposte è quello generale cosiddetto "di competenza".

Di conseguenza, per le ore remunerate al momento della prestazione il datore di lavoro verserà la *contribuzione ordinaria e aggiuntiva secondo le normali regole*.

Nel caso di fruizione di riposi compensativi i compensi relativi alle ore prestate in più dovranno essere sottoposti a *contribuzione ordinaria all'atto della fruizione dei riposi*, essendo esclusa *ex lege* (v. art. 2, comma 21, l. n. 549/95, cit.) la contribuzione aggiuntiva.

Nell'ultima ipotesi (monetizzazione delle ore) l'INPS ha ritenuto, invece, che l'importo relativo alle ore prestate in più debba essere *sottoposto a contribuzione ordinaria secondo il "criterio di cassa" e cioè al momento in cui avviene il pagamento dei compensi*. Lo stesso criterio vale per la determinazione della fascia contributiva (5%, 10% e 15% rispettivamente per le ore di lavoro superiori a 40 e fino a 44, per le ore superiori alle 44 e fino alle 48, per le ore eccedenti le 48) per il versamento del contributo aggiuntivo. In altri termini, le ore di lavoro effettuate in più rispetto all'orario normale, e non fruite come riposi compensativi ma monetizzate, vengono imputate convenzionalmente alle fasce contributive settimanali del mese in cui si effettua la monetizzazione.

Il criterio adottato per la contribuzione dovuta in quest'ultima ipotesi ha aspetti positivi e negativi: positivi perché permette alle aziende di adempiere agli obblighi contributivi non nel momento di maturazione del diritto al compenso per le ore accantonate ma in un momento successivo (cioè all'atto del pagamento) e di evitare l'aggravio di oneri per sanzioni per ritardato versamento contributivo; negativi in quanto, con riferimento alla contribuzione aggiuntiva, comporta l'applicazione di un'aliquota più alta a causa della concentrazione delle ore effettuate in più ma non recuperate (v. *supra*) nel mese in cui si effettua il pagamento dei corrispondenti compensi.

Proprio con riferimento a quest'ultimo aspetto, Confindustria è intervenuta presso la Direzione generale dell'Inps per sollecitare una parziale revisione di detto criterio, nel senso di prevedere, grazie ad un sistema di annotazioni effettuato dalle aziende, il calcolo della contribuzione aggiuntiva in relazione al periodo di competenza delle ore accantonate. Inoltre è stato chiesto l'ampliamento dell'applicazione dell'istituto della "banca ore" anche ai contratti a tempo determinato che erano stati esclusi dalle istruzioni Inps.

Recependo la posizione di Confindustria, con circolare n. 95 del 16 maggio 2000 (che trasmettiamo in allegato), l'Inps *ha affermato la compatibilità della banca ore con il*

contratto a tempo determinato qualora l'impianto contrattualistico consenta l'applicazione dell'istituto anche a tale tipologia di contratto e, con riferimento al calcolo della fascia settimanale per il pagamento della contribuzione aggiuntiva dovuta per lavoro straordinario, ha stabilito che qualora l'azienda sia in grado di tener conto dell'effettiva collocazione temporale della prestazione, il calcolo della contribuzione aggiuntiva sarà effettuato in relazione al periodo di competenza delle ore accantonate.

Cordiali saluti.

Nicola De Marinis
DIRETTORE
AREA RELAZIONI INDUSTRIALI

RT/ps
All.i

DIREZIONE CENTRALE
DELLE ENTRATE CONTRIBUTIVE

Roma, 17 febbraio 2000
Circolare n. 39
All. n. 2

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale
e Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai membri del Consiglio
di indirizzo e vigilanza
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

OGGETTO: Istituto contrattuale della "banca ore".

SOMMARIO: *La contrattazione collettiva sta introducendo, fra le varie innovazioni in materia di flessibilità dell'orario di lavoro, l'accantonamento delle ore eventualmente prestate in più oltre l'orario normale da recuperare mediante riposi individuali. Disciplina contributiva delle nuove previsioni contrattuali.*

Premessa

L'istituto contrattuale della "banca ore" è uno strumento per la gestione della prestazione lavorativa. Consiste nell'accantonamento, su di un conto individuale, di un numero di ore prestate in più oltre l'orario normale, la cui entità è definita dalla contrattazione.

Nel corso dell'anno il singolo lavoratore potrà attingere dal suddetto conto per godere di riposi compensativi secondo le modalità previste dalla contrattazione collettiva.

La “*banca ore*” s’inserisce nel quadro normativo vigente in Italia in materia di orario di lavoro, con riferimento anche ai criteri indicati dalla CEE in materia di orario di lavoro normale e straordinario e, più in generale, sulla flessibilità di orario.

1. Quadro di riferimento.

1.1. L'orario di lavoro normale.

La disciplina della legge 24/6/1997, n. 196.

La legge n. 196/1997, abrogando il limite giornaliero, ha fissato l'orario normale settimanale di lavoro in 40 ore, con possibilità, demandata alla contrattazione collettiva nazionale, di stabilire limiti inferiori e di riferire l'orario normale alla durata media della prestazione lavorativa in periodi ultrasettimanali non superiori all'anno (art. 13, c. 1).

1.2. Il lavoro straordinario.

La configurazione del lavoro straordinario.

L'art. 13, c. 1 della legge n. 196/1997 (allegato 1), riducendo a 40 ore settimanali la durata normale del lavoro, distinguendola dalla durata massima, abbassa la soglia oltre la quale computare il lavoro straordinario e, ponendosi nel solco dell'art. 2108 c.c. (allegato 2), identifica, in un contesto di più ampio riconoscimento dell'autonomia privata, individuale e collettiva, lo straordinario come “*prolungamento dell'orario normale*” fissato dalla disciplina contrattuale.

Ci si allinea, pertanto, a quanto già anticipato dall'art. 2, c. 18 della legge 28/12/1995, n. 549, che assoggetta ad onere contributivo come straordinario, le ore eccedenti le 40 ore settimanali.

La fase transitoria di 6 mesi per la definizione della nuova normativa in materia di tempi di lavoro, prevista dalla legge n. 196/1997, prorogata una prima volta di ulteriori 6 mesi con la legge 27/12/1997, n. 449, e successivamente con il D.L. 27/7/1998, n. 248, è definitivamente scaduta il 26/9/1998, per mancata conversione del decreto.

E' stato, quindi, emanato il D.L. 29/9/1998, n. 335, convertito con modifiche nella legge 27/11/1998, n. 409, il quale ha sostituito l'art. 5-bis del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692.

1.3. Ambito di applicazione del nuovo limite legale.

Per quanto concerne l'ambito di applicazione del nuovo limite legale delle 40 ore, la norma, a differenza della regolamentazione dell'art. 5-bis del R.D.L. n. 692/1923, non precisa il suo campo di estensione, assumendo, quindi, una valenza generale che non può incidere sulle regolamentazioni particolari che, in quanto discipline speciali, continuano a trovare applicazione.

La stessa direttiva CEE n. 93/104 ammette un'ampia possibilità di deroghe ad opera degli Stati e della contrattazione collettiva ai diversi livelli.

1.4. Il contributo sul lavoro straordinario.

L'esecuzione del lavoro straordinario comporta, in ogni caso, oltre al pagamento delle maggiorazioni previste dai CCNL, anche il versamento, a carico dell'impresa, di una ulteriore somma in percentuale sulla retribuzione relativa alle ore straordinarie compiute.

L'art. 2, c. 21 della legge n. 549/1995, esclude l'obbligo del versamento qualora lo svolgimento di lavoro straordinario crei in capo al lavoratore, secondo i criteri stabiliti dalla contrattazione collettiva, il diritto ad una corrispondente riduzione dell'orario normale di lavoro e tale riduzione venga effettivamente goduta (circolare Ministero del lavoro n. 100 del 10/7/1996, circolare Inps n. 40 del 20/2/1996).

2. La “banca ore”.

Nel quadro normativo così delineato va inserito l'istituto della “banca ore”.

Nei casi di richiesta di prestazione supplementare a carattere individuale o a carattere collettivo, nell'ambito della contrattazione aziendale, il lavoratore può optare, in alternativa alla remunerazione come straordinarie delle ore prestate, per l'accantonamento delle ore medesime in una speciale “banca ore” individuale dalla quale attingere per fruire, secondo le previsioni contrattuali, di riposi supplementari da collocare temporalmente a sua scelta.

La contrattazione può, altresì, prevedere che rimanga al lavoratore la facoltà di richiedere, successivamente, la “monetizzazione” delle ore accantonate sul conto individuale.

Stante l'impianto normativo, possono accedere alla “banca ore” soltanto i dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Attualmente l'istituto della “banca ore” è stato recepito in vari CCNL fra i quali si citano quello dei *chimici*, dei *metalmecanici*, del *commercio* e dei *bancari*.

2.1. Ore remunerate al momento della prestazione.

Nessun problema è connesso alle ore aggiuntive remunerate unitamente alle competenze del mese in cui si è verificata la prestazione: deve farsi riferimento alla ordinaria normativa vigente.

Al riguardo si richiama la circolare n. 40 del 20.2.1996, la circolare n. 174 del 28.8.1996, la circolare n. 246 del 10.12.1996, la circolare n. 264 del 30.12.1996 (relativa alle cooperative ex legge n. 240/1984), la circolare n. 13 del 23.1.1997 e la circolare n. 247 del 29.11.1997 (relativa a cooperative con contribuzione commisurata a salari convenzionali).

Il CCNL dei *metalmecanici* prevede l'accantonamento delle ore eccedenti le 80 annue per le imprese sino a 200 dipendenti ovvero le ore eccedenti le 32 per le altre imprese, con opzione da esercitare da parte del lavoratore entro tutto il mese successivo a quello in cui ha svolto il lavoro straordinario.

L'esercizio di tale opzione comporterà il conseguente differimento di ulteriori 30 giorni degli adempimenti contributivi della voce straordinario rispetto al termine previsto nella delibera del Consiglio di Amministrazione dell'Istituto n. 5 del 26 marzo 1993.

2.2. Ore remunerate al momento dell'utilizzo come riposi supplementari.

La legge n. 549/1997, legittimando i regimi flessibili di orario, demanda alla contrattazione collettiva il compito di determinare il normale orario di lavoro.

L'art. 1, c. 1 del D.L. 9/10/1989, n. 338, convertito nella legge 7/12/1989, n. 389, nel determinare l'imponibile contributivo, fa obbligo al datore di lavoro di rispettare quanto è dovuto per legge, regolamento, contratto collettivo o individuale.

Ciò posto, nel caso in cui le ore, utilizzate a titolo di riposo o di altra assenza dal lavoro contrattualmente prevista, siano remunerate per contratto successivamente alla loro effettuazione, *l'obbligo della ordinaria contribuzione previdenziale dovrà essere assolto unitamente alla contribuzione corrente alla data del pagamento.*

2.3. Ore "monetizzate".

Scopo della banca ore individuale è quello di gestire la flessibilità dell'orario di lavoro e solo in via residuale di monetizzare le ore effettuate oltre l'orario normale.

Qualora, per espressa previsione contrattuale o per impossibilità sopravvenuta alla fruizione delle ore a titolo di riposo (es. cessazione del rapporto), si procedesse alla "monetizzazione" delle ore, la contribuzione dovrà essere assolta al momento del pagamento dei compensi relativi alle ore accantonate applicando, cioè, il "criterio di cassa".

Lo stesso "criterio di cassa" dovrà essere applicato anche nella determinazione della fascia per il versamento del contributo aggiuntivo ex art. 2, c. 19 della legge n. 549/1995.

Con riguardo alla particolare fattispecie in questione, pur tenendo conto delle deroghe contenute nell'art. 6 del decreto legislativo 2/9/1997, n. 314, soccorrono anche i criteri per la determinazione del reddito fiscalmente imponibile definito dall'articolo 48 del T.U. 22/12/1986, n. 917, che concretizzano la base imponibile nel momento della liquidazione delle somme contrattualmente dovute al lavoratore.

Tale orientamento è stato espresso dal Ministero del Lavoro con le note n. 6/PS/50090/RI/314 del 27/1/1999 e n. /PS/RI/314/97 del 19/11/1999.

3. Modalità operative.

Ai fini dell'assolvimento degli obblighi contributivi, i datori di lavoro si atterrano alle seguenti modalità:

3.1. Ore remunerate al momento della prestazione.

Come precisato al precedente punto 2.1, nessuna particolarità è prevista nell'ipotesi di cui trattasi.

I datori di lavoro:

- cumuleranno alle competenze del mese in cui si è verificata la prestazione i compensi relativi alle ore effettuate in più;
- sottoporranno l'importo così risultante a contribuzione (ordinaria e aggiuntiva) in base alla normativa vigente e con le consuete modalità.

Per l'esposizione sulle denunce contributive di mod DM10/2 della contribuzione aggiuntiva ex art. 2, c. 19 della legge n. 549/1995, si richiamano le istruzioni emanate al punto 2.1 della circolare n. 40/1996.

3.2. Ore remunerate al momento dell'utilizzo come riposi supplementari

In tale ipotesi, all'atto della fruizione dei riposi, i datori di lavoro sottoporranno a contribuzione ordinaria i compensi relativi alle ore prestate in più, cumulandoli alle retribuzioni correnti.

Essendo tale ipotesi riconducibile a quella della flessibilità ordinaria, nessun contributo aggiuntivo per lavoro straordinario dovrà essere versato.

3.3. Ore "monetizzate".

Nelle ipotesi di "monetizzazione" delle ore accantonate, i datori di lavoro sottoporranno l'importo relativo alle ore prestate in più a contribuzione (ordinaria e aggiuntiva) in base al regime contributivo (aliquote ed agevolazioni contributive) vigente al momento in cui avviene il pagamento dei compensi ("*criterio di cassa*").

3.3.1. Imprese industriali.

Lo stesso "*criterio di cassa*" dovrà essere seguito anche ai fini della determinazione della fascia per il versamento del contributo aggiuntivo ex art. 2, c. 19 della legge n. 549/1995, dovuto dalle imprese industriali.

Poiché il "*criterio di cassa*" prescinde dalla valutazione del momento temporale in cui le ore stesse sono state di fatto effettuate, le aziende imputeranno, convenzionalmente, le ore "*monetizzate*" alle fasce contributive (5%, 10%, 15%) settimanali del mese in cui si effettua la "*monetizzazione*".

Esempio di "monetizzazione" di 100 ore, in un mese di 4 settimane.

SETTIMANA	CONTR. 5%	CONTR. 10%
1	4 h	4 h
2	4 h	4 h
3	4 h	4 h
4	4 h	4 h
TOTALE	16 h	16 h

I compensi relativi alle rimanenti 68 "ore monetizzate" dovranno essere sottoposte al contributo del 15%.

Qualora all'atto della "monetizzazione" le imprese industriali fossero contestualmente tenute anche al versamento del contributo aggiuntivo ex art. 2, c. 19 della legge n. 549/1995 sulle retribuzioni per ore di lavoro straordinario "corrente", ai fini dell'imputazione alle fasce di contribuzione aggiuntiva, le ore di lavoro straordinario "corrente" e le "ore monetizzate" dovranno essere computate separatamente.

Le ore di lavoro straordinario "corrente" troveranno collocazione nelle fasce contributive (5%, 10%, 15%) settimanali del mese in cui sono state di fatto effettuate e saranno soggette alla normativa vigente in materia (vedi punto 2.1.).

Ai fini dell'esposizione sulle denunce contributive di mod *DM10/2* della contribuzione aggiuntiva ex art. 2, c. 19 della legge n. 549/1995, si richiamano le istruzioni emanate al punto 2.1 della circolare n. 40/1996.

Al riguardo si precisa che le "ore monetizzate" e le ore di lavoro straordinario "corrente" dovranno essere sommate

IL DIRETTORE GENERALE
TRIZZINO

