

LAVOROdi **MARIO CASSARO****Le regole per la forfettizzazione dello straordinario**

È possibile prevedere un compenso forfettario per lo straordinario del lavoratore? In generale non è prevista alcuna preclusione a forme forfettizzate di retribuzione del lavoro straordinario, a condizione di rispettare particolari regole.

Ai sensi dell'art. 1, c. 2, lett. c) D.Lgs. 8.06.2003, n. 66, si considera straordinario il lavoro svolto **oltre il normale orario di lavoro**, fissato dalla legge in 40 ore settimanali, fatte salve le ipotesi in cui la contrattazione collettiva preveda una diversa durata.

In via generale, la prestazione lavorativa straordinaria è retribuita con apposite maggiorazioni previste dai **contratti collettivi**; in alcuni casi, il datore di lavoro può riconoscere al lavoratore un **compenso a forfait**, ossia non direttamente correlato al numero di ore effettivamente lavorate, prevalentemente nelle ipotesi in cui la prestazione lavorativa risulti difficilmente perimetrabile entro precisi limiti di orario. La forfettizzazione chiede il rispetto di alcune regole, riassumibili come segue: stipula di un accordo preventivo sulla determinazione del compenso; corresponsione costante nel tempo; finalità di compensare un monte ore di lavoro straordinario che dovrà presumibilmente essere reso. Con particolare riguardo al primo punto, l'accordo deve contenere alcuni **elementi essenziali** tra cui: data di stipula (può essere anche successiva all'assunzione); identificazione delle parti; motivo del riconoscimento del compenso; indicazione delle eventuali norme regolamentari aziendali e degli adempimenti che il lavoratore sarà tenuto a rispettare; retribuzione forfettaria (importo lordo, numero di mensilità in cui viene riconosciuta, numero di ore mensili/annue di corresponsione); durata dell'accordo. È utile precisare che questa modalità di pagamento non può mai comportare una **modifica in peius** per il lavoratore; quindi, non può tradursi in una retribuzione inferiore a quella che avrebbe percepito applicando la maggiorazione ordinaria. Il datore di lavoro è obbligato a corrispondere la differenza nell'ipotesi in cui l'importo erogato risulti, di fatto, inferiore al compenso calcolato secondo il criterio normale della maggiorazione; inoltre, le **ore di straordinario** devono essere inserite e computate separatamente nel Libro Unico del Lavoro rispetto alla retribuzione ordinaria.

Di conseguenza, il lavoratore che ha effettuato un numero di ore di straordinario superiore a quello stabilito nell'accordo di forfettizzazione ha diritto, per l'eccedenza, al riconoscimento di un **compenso maggiorato**. È illecita, quindi nulla, la clausola che prevede la retribuzione del lavoro straordinario in una determinata entità massima, indipendentemente dal numero di ore di lavoro prestate, poiché ciò comporta la rinuncia a priori del lavoratore al trattamento previsto oltre il limite prestabilito.

A corollario delle regole sin qui esposte, merita segnalare una serie di orientamenti ricavabili dalla giurisprudenza. Secondo l'art. 5 D.Lgs. 66/2003, il ricorso al lavoro straordinario (a prescindere dalla tipologia) deve essere contenuto; in ragione di ciò, il compenso forfettario per il lavoro straordinario accordato al lavoratore per un lungo periodo di tempo, che non è in realtà equiparabile all'entità presumibile della prestazione straordinaria resa, assume una diversa connotazione e costituisce un **superminimo** rientrante nella retribuzione ordinaria, quindi non riducibile unilateralmente dal datore di lavoro (Cass. 13.10.2006, n. 22050).

Riguardo alla **frequenza delle prestazioni** straordinarie, invece, la circostanza che esse siano prestate in maniera fissa e continuativa non è sufficiente di per sé a trasformare la natura della prestazione resa oltre l'orario normale in prestazione ordinaria (Cass. 24.06.2008, n. 17145). Il compenso per il lavoro straordinario prestato in maniera fissa e continuativa entra a far parte della base di calcolo delle mensilità aggiuntive se e in quanto le parti hanno specificatamente inteso comprendere nell'orario normale quel lavoro straordinario e il relativo compenso nella corrispondente retribuzione normale utile per determinare l'ammontare delle predette mensilità (Cass. 13.02.2008, n. 3514).