

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALEdi **CARLOTTA MARIANI, PIERLUIGI MARIANI****Ore straordinarie e lavoratori senza vincoli di orario. Retribuite?**

Dirigenti e Impiegati direttivi lavorano in autonomia rispetto alle esigenze aziendali, in modo non misurabile o predeterminale: non applicandosi il D.Lgs. 8.04.2003, n. 66, vediamo se il lavoro straordinario è sempre non retribuito.

L'art 17, c. 5 D.Lgs. n. 66/2003 in tema di lavoro straordinario stabilisce che **tale norma non si applica** quando la durata dell'orario di lavoro non è misurata o prefissata o decisa direttamente dal lavoratore in conseguenza della particolare e caratteristica attività esercitata. I lavoratori interessati sono i **dirigenti** e anche gli **impiegati con funzioni direttive** (responsabili d'ufficio cosiddetti "capi ufficio" e **capi reparto** di produzione. La Corte di Cassazione, sentenza 17.05.1975, n. 101, ha precisato quanto segue: *"premessa, non si applica la normativa sul lavoro straordinario ai dirigenti e personale dirigente minore come gli impiegati con funzioni di direttive (di prima categoria, capi reparto, con esperienze e capacità) ai quali l'imprenditore conferisce poteri di attività lavorativa autonoma"* per svolgere mansioni/funzioni/attività di lavoro qualitativamente superiori, che possono comportare discontinuità nello svolgimento, attività per le quali non si possono prevedere **vincoli di orario** normali. La durata del lavoro è legata alle particolari mansioni/funzioni e responsabilità oggettivamente e necessariamente variabili, quindi non misurabili.

Appurato che nei casi citati la durata del lavoro non è determinabile, i dirigenti e quadri hanno diritto al compenso per il lavoro straordinario, dato che possono svolgere effettivamente ore di lavoro ben oltre l'orario di lavoro ordinario? I lavoratori direttivi hanno diritto al compenso di lavoro straordinario quando previsto dal **Ccnl, prassi aziendale o contratto individuale** e quando l'attività lavorativa svolta è oltre i limiti della ragionevolezza ed è **gravosa o usurante**, tenendo sempre presente il diritto del lavoratore a mantenere integro il proprio stato psico-fisico.

Questi concetti sono sanciti da diverse sentenze della Cassazione, più volte intervenuta(n. 11929/ 2003, n. 13882/2004, n. 3607-3038 e 28728 del 2011, n. 21253/ 2012, n. 21010/2015, n. 12687/2016, n. 768/2021). Interessante la sentenza n. 16041/2008 per i lavoratori quadri, che sancisce **2 concetti**: il possesso della qualifica di quadro non comporta l'esclusione dall'applicabilità delle norme in tema di orario massimo di lavoro e delle norme in tema di riposo domenicale e settimanale, né dal diritto al compenso nel caso di prestazioni di lavoro aggiuntive che non rientrano nei propri compiti.

Per quanto riportato, evidenziamo che I lavoratori direttivi non possono rifiutarsi di svolgere ore di lavoro straordinario in quanto conseguenza delle proprie funzioni, responsabilità e retribuzione.

Come retribuire il lavoro straordinario ai lavoratori direttivi? Consigliamo di valutare e disciplinare l'argomento nel contratto di assunzione, come negli esempi seguenti: clausola nel contratto secondo cui la qualifica e le funzioni richiedono e giustificano attività senza vincoli di orario e la retribuzione si intende onnicomprensiva, salvo eccezioni preventivamente autorizzate; previsione di un elemento di retribuzione *"straordinario forfettario"*; voce **superminimo** che comprende ore di lavoro per lo svolgimento delle funzioni previste; **indennità di funzione** che comprende oltre allo svolgimento della funzione anche le eventuali ore di lavoro necessarie per il corretto adempimento. Rileviamo che gli **accordi individuali** di corresponsione ore straordinarie o indennità di funzione possono essere previsti anche a tempo determinato, in relazione alla attività di responsabilità o di funzioni limitate a un periodo di tempo prefissato.