RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

PAGHE E CONTRIBUTI

di CARLOTTA MARIANI,PIERLUIGI MARIANI

Le ore di lavoro straordinario sono sempre da retribuire?

Lo straordinario è retribuito con maggiorazioni da Ccnl di riferimento. In questi anni di difficoltà generali il datore di lavoro è maggiormente attento al lavoro straordinario. La giurisprudenza recente ha stimolato la discussione.

Riprendiamo i concetti generali del lavoro straordinario previsti dal D.Lgs. 66/2023:
- art. 3 - orario normale di lavoro pari a 40 ore settimanali, i Ccnl possono stabile orario minore o una media per un periodo non superiore all'anno;
- art. 4 - non possibile superare ogni 7 giorni 48 ore di lavoro, i Ccnl possono prevedere per particolari ragioni una durata media calcolabile su periodi di 4/6/12mesi;
- art. 5 - il ricorso al lavoro straordinario deve essere contenuto, retribuito con maggiorazioni/riposi compensativi, i Ccnl lo disciplinano, ammesso con accordo tra datore e lavoratore, non possibile superare 250 ore annue con le seguenti eccezioni: cause di forza maggiore al fine di evitare danni alle persone o alla produzione; impossibilità per mancanza di lavoratori di far fronte a esigenze produttive o tecniche specifiche/eccezionali/impreviste; allestimenti/attività per partecipazione a eventi mostre/fiere con avviso preventivo alle Rappresentanze Sindacali.

In questo contesto evidenziamo la situazione particolare di lavoratori che per qualifica/responsabilità, esempio **Dirigenti/Quadri/Impiegati massimi livelli,** prestano l'attività lavorativa senza vincoli di orario, sempre con obbligo del riposo di almeno 11 ore, art. 7.

Nella prassi rileviamo la **frequente situazione di lavoratori che prestano attività lavorativa oltre le 40 ore** quindi ore di lavoro straordinarie, senza autorizzazione, senza accordo con il datore di lavoro, come fosse abitudine rimanere in azienda oltre l'orario, anche il sabato mattina, e il datore di lavoro spesso ne è a conoscenza; in queste situazioni sorgono le controversie e ciò che consigliamo al datore di lavoro di **intervenire con immediatezza e regolarizzare la situazione.**

La giurisprudenza è intervenuta con le recenti sentenze 18.06.2024, n. 17192 e 26.02.2025, n. 4984. Premettiamo che le sentenze riguardano il pubblico impiego, ma riteniamo che il concetto riguardi tutti i lavoratori, quindi anche nell'ambito privato.

Sentenza n. 17192/2024: i lavoratori hanno diritto a ricevere la retribuzione delle ore straordinarie anche se non hanno ricevuto autorizzazione, l'autorizzazione è implicita.

Sentenza n. 4984/2025: il diritto alla retribuzione per le ore di lavoro straordinarie non può essere negato anche in assenza di prove formali come la timbratura, o fogli di presenza non firmati, è un diritto *"implicito",* comunque valide le testimonianze dei lavoratori o dei presenti, e del titolare/direttore che ne è a conoscenza.

Alle aziende si consiglia la **predisposizione di regolamenti aziendali interni** nei quali il datore di lavoro, che ha l'esercizio del potere direttivo, disciplina l'orario di lavoro e il lavoro straordinario, le situazioni e le modalità di comunicazione e autorizzazione al lavoro straordinario, la possibilità di riposi compensativi, la banca ore. Occorre **evitare e prevenire le controversie con i lavoratori** che hanno natura non solo retributiva, contributiva, fiscale e sanzionatoria, ma anche risarcitoria nel caso in cui il lavoratore che, a fronte del reiterato, continuativo ed eccessivo lavoro, ritenga e attesti di aver subìto danno alla propria salute.

Riproduzione vietata - lunedì 14 aprile 2025