

PAGHE E CONTRIBUTI

di MASSIMILIANO MATTEUCCI, MASSIMO ZUCCARI

Straordinario forfettizzato e gestione del LUL

La gestione del lavoro straordinario retribuito forfettariamente e le indicazioni dell'Ispettorato del Lavoro.

L'orario di lavoro rappresenta uno degli aspetti di maggiore interesse nella gestione del rapporto di lavoro. Il tema è affrontato sia a livello legislativo sia in sede di contrattazione collettiva ed entrambe le fonti devono essere oggetto di particolare attenzione. In tal senso, il testo legislativo fondamentale è il **D.Lgs. 66/2003**, il quale però si limita a fissare alcuni principi generali e demanda poi alla contrattazione di settore la disciplina specifica.

In particolare, quando parliamo di **lavoro straordinario**, il punto di riferimento è costituito dagli artt. 3 e 4 D.Lgs. 66/2003: il primo stabilisce che l'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali, mentre il secondo che la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore, comprese le ore di lavoro straordinario.

Come è noto, le ore di lavoro straordinario sono retribuite con una maggiorazione fissata dai contratti collettivi. A tal proposito, il datore di lavoro può avere interesse a **liquidare forfettariamente il lavoro straordinario svolto dal lavoratore**. Tale esigenza può sorgere quando, per le modalità di svolgimento del lavoro, risulta difficile contenere la prestazione lavorativa entro precisi limiti di orario e quindi vi è una difficoltà per il datore di controllare l'effettivo orario di lavoro effettuato dal dipendente. Particolarmente frequente è l'utilizzo dello straordinario forfettizzato nel settore dei trasporti e della logistica. Si tratta quindi di un **emolumento riconosciuto al dipendente, previa sua accettazione esplicita**, per le ore svolte in eccedenza al normale orario di lavoro per un periodo continuativo nel tempo.

L'accordo tra le parti per la formalizzazione dell'istituto in analisi deve avere forma scritta e indicare: data di stipula; identificazione dei contraenti; motivo del riconoscimento per il lavoratore del compenso; eventuali adempimenti da parte del lavoratore; corrispettivo economico forfettario, indicando l'importo lordo, il numero di mensilità per cui si riconosce il compenso, e il corrispettivo di ore mensili/annue per il quale viene corrisposto; durata e termine del patto, che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato.

Per determinare l'ammontare a forfait delle ore di lavoro che il lavoratore è tenuto ad eseguire è possibile adottare:

- un **metodo storico**, determinando le ore in base agli straordinari prestati dal lavoratore nell'arco degli ultimi 6 o 12 mesi;
- un **metodo previsionale**, calcolando le ore di straordinario che si presume l'interessato garantirà nei 6 o 12 mesi successivi.

L'azienda è tenuta a controllare e monitorare il corretto svolgimento delle ore prestabilite, per evitare che venga superato il tetto massimo stabilito e, laddove ciò accada, retribuire con le maggiorazioni intere previste dal Ccnl le ore svolte in più.

Si ricorda che la retribuzione corrisposta per lavoro straordinario forfettizzato rientra nel calcolo di riferimento del Tfr, ma non delle mensilità aggiuntive.

In merito alle **modalità di registrazione sul LUL dello straordinario forfettizzato**, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con nota 24.02.2021, n. 337, ha fornito alcuni chiarimenti nell'ambito dell'autotrasporto, qualora siano intervenuti accordi sindacali di forfettizzazione.

L'INL chiarisce che l'eventuale forfettizzazione delle trasferte e degli straordinari operata da accordi sindacali aziendali richiede una registrazione puntuale delle prestazioni orarie dei conducenti sul libro unico del lavoro. Pertanto, non è ammissibile una rilevazione semplificata della sola presenza/assenza al lavoro dell'autotrasportatore attraverso l'apposizione della lettera "P" (ovvero "A") sul LUL, nonostante in tali casi l'esatta specifica della durata della prestazione lavorativa resa in regime di straordinario non è necessaria per la determinazione della relativa retribuzione. In considerazione dell'obbligo di aggiornamento quadrimestrale del LUL per le imprese di autotrasporto che applicano un orario di lavoro multiperiodale, infatti, tali registrazioni hanno rilevanza pubblicistica e sono volte a consentire il controllo successivo degli organi di vigilanza sul rispetto delle norme in materia di orario di lavoro e a verificare la coerente e corretta registrazione dei tempi di guida e riposo.