

## APPUNTI IN TEMA DI STRAORDINARIO FORFETTIZZATO

**David Fracchia**

SOMMARIO: 1. Premessa. - 2. Alcuni punti fermi. - 3. Straordinario forfettizzato e superminimo. - 4. Decadenze convenzionali nella contrattazione collettiva. - 5. Compenso forfettizzato ed istituti indiretti. - 6. Compenso forfettizzato e svolgimento di funzioni direttive.

### **1. Premessa.**

Il datore di lavoro, nell'esercizio dei propri poteri gerarchici e organizzativi, può avere interesse a liquidare forfettariamente il lavoro straordinario svolto dal lavoratore: ciò avviene soprattutto 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*.

La clausola di forfettizzazione risponde all'esigenza concreta di rendere il costo del lavoro il più possibile certo nella sua quantificazione. Nei fatti ci si può, però, ritrovare con la semplice evidenziazione, nei prospetti paga, di importi, anche rilevanti, accompagnati dalla dizione "straordinario forfettizzato", collocati indifferentemente nella parte alta o in quella bassa del prospetto, non sempre correlati a pattuizioni esplicite (individuali o collettive).

Simili eventualità non paiono ottimali in sé; da ultimo, poi, occorre fare i conti con la disciplina del D.Lgs. 104/2022, rientrando anche lo straordinario tra gli elementi esplicitamente considerati destinatari di

obbligo di informazione (e quindi di trasparenza) (1); un caso di *onere da osservare nel comportamento contrattuale* a tutela dell'interesse della “controparte” dell'imprenditore (2).

In quanto di fonte pattizia, anche la disciplina del compenso forfettizzato è suscettibile di interpretazione, anche sino al limite della riqualificazione in istituti retributivi diversi (essenzialmente il superminimo).

## 2. *Alcuni punti fermi.*

L'essenza della forfettizzazione consiste nella predeterminazione con accordo tra le parti e della costanza di un compenso, adatto a compensare un monte ore di lavoro straordinario che si presume verrà reso. I limiti assoluti non cambiano rispetto a quelli per lo straordinario normale, da consuntivare *ex post*; il riferimento al D.Lgs. 66/2003 permane.

Secondo la consolidata giurisprudenza in materia, il contenuto abituale

---

(1) Così si esprime, in merito, la Circolare n. 19, del 20 settembre 2022, del Ministero del Lavoro: “L'articolo 1, comma 1, lett. o) del decreto legislativo n. 104 prevede che il datore di lavoro debba informare il lavoratore su “la programmazione dell'orario normale di lavoro e le eventuali condizioni relative al lavoro straordinario e alla sua retribuzione, nonché le eventuali condizioni per i cambiamenti di turno, se il contratto di lavoro prevede un'organizzazione dell'orario di lavoro in tutto o in gran parte prevedibile”.

Sul punto deve ritenersi, come già evidenziato nella premessa, che le informazioni debbano riguardare, più che la generale disciplina legale, soprattutto i riferimenti al contratto collettivo nazionale e agli eventuali accordi aziendali che regolano il tema dell'orario nel luogo di lavoro.

Nello specifico, le informazioni devono essere incentrate sulla concreta articolazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente, sulle condizioni dei cambiamenti di turno, sulle modalità e sui limiti di espletamento del lavoro straordinario e sulla relativa retribuzione”.

(2) Per dirla con l'OPPO, *Principi*, nel *Trattato di Diritto Commerciale* diretto da V. Buonocore, Sez. I, Tomo I, Torino 2001, p. 36.

del c.d. patto di forfettizzazione consiste in questo: un determinato numero minimo di ore di lavoro straordinario deve essere comunque retribuito, indipendentemente dalla prova dell'avvenuta effettiva prestazione da parte del lavoratore subordinato.

Sarebbe invece illecita (e quindi nulla) la clausola secondo cui il medesimo sarebbe in tal modo retribuito per entità massima, indipendentemente dall'eventuale prestazione in misura maggiore; tale seconda modalità, infatti, implicherebbe una rinuncia preventiva al compenso per il lavoro eventualmente prestato oltre tale limite prestabilito (3). Una simile previsione comporterebbe infatti (in danno del lavoratore) una inammissibile rinuncia preventiva a un diritto non ancora sorto ed eventualmente acquisibile con la prova della non proporzionalità della retribuzione alla qualità e quantità del lavoro prestato.

Ove il Giudice accerti che il lavoratore abbia effettuato un numero di ore di lavoro straordinario superiore rispetto alla pattuita forfettizzazione, dovrà quindi riconoscergli per l'eccedenza il compenso maggiorato per lavoro straordinario (4) (5).

Se il lavoro eccedente svolto concretamente, viceversa, si palesi inferiore a quanto pattuito nella clausola di forfettizzazione (i mutamenti di attività sono all'ordine del giorno nelle imprese), scegliere di ritornare alla semplice applicazione delle maggiorazioni di cui al

---

(3) Cfr. fra le varie Cass., 24.05.2017 n. 13005; Tribunale Prato sez. I, 28.10.2021, n. 152. Tali pronunzie, al pari delle altre di seguito riportate nelle note, sono reperibili nella banca dati *Dejure.it*.

(4) Cfr. Cass., 26.05.2000 n. 6902 e successive conformi, tra cui Cass. 18.08.2004 n. 16157, Cass. 07.08.2012 n. 14202 del 2012.

(5) Cass. 12.09.2014, n. 19299: *“in tema di liquidazione forfettizzata del lavoro straordinario, il lavoratore, che abbia effettuato un numero di ore superiore a quello corrispondente alla forfettizzazione prestabilita, ha diritto, per l'eccedenza, ad un compenso maggiorato per lo straordinario ove dimostri rigorosamente, e in termini sufficientemente realistici dal punto di vista quantitativo, la relativa prestazione, salvo, in ogni caso, il prudente apprezzamento del giudice di merito sull'attendibilità e congruenza dei dati forniti”*.

CCNL applicato non può essere inteso quale illecita riduzione unilaterale della retribuzione.

L'aver ricevuto per anni un compenso a titolo di forfait per lavoro straordinario non costituisce trattamento di maggior favore per il lavoratore tale da prevalere, ai sensi dell'art. 2078 c.c., sulle norme dispositive o sui contratti collettivi (6). Se ne è desunto, dunque, che il datore di lavoro il quale dimostri essere il compenso dovuto per le ore di straordinario effettivamente svolte inferiore alla somma concordata a titolo di straordinario forfettizzato, potrà sostituire tale modalità di pagamento con le maggiorazioni previste da norme di legge e dai contratti collettivi.

### **3. *Straordinario forfettizzato e superminimo.***

Quanto appena riportato vale anche nel caso in cui, invece di una formale clausola che usi i termini “straordinario forfettizzato”, esista, ad esempio, una prassi aziendale, o uso, che includa una voce “superminimo”, cui in sede di interpretazione venga attribuito quell'altro contenuto (7).

Si precisa da tempo (8), ma con argomentazioni ribadite anche di recente (9), che l'allegare e provare un simile “uso” non varrebbe ad impedire al lavoratore di provare il diritto alla differenza (se esistente) tra il compenso forfettizzato e quello maggiore spettantegli per il

---

(6) Cass. 6902/2000, cit.

(7) Attribuzione legittima, in quanto introduce comunque un trattamento più favorevole rispetto a quanto previsto dalla contrattazione collettiva - cfr. Cass. sent. 18.08.2004, n. 16157. Il lavoratore che abbia effettuato un numero di ore di straordinario superiore a quello corrispondente alla prestabilita forfettizzazione ha diritto, per l'eccedenza, a che gli sia riconosciuto il compenso maggiorato per il lavoro straordinario: così ad es. Tribunale Milano, sez. lav., 12.12.2017, n. 3082.

(8) V. già Cass. n. 6902/2000, cit.

(9) Tribunale Cassino sez. III, 01.02.2018, n. 659.

lavoro effettivamente svolto.

Si registrano anche casi in cui nel prospetto paga l'erogazione viene accompagnata dalla voce *una tantum* (10).

Una clausola di forfettizzazione priva della soglia minima di cui si è riferito sopra non viene considerata quale “vera” clausola di forfettizzazione; il compenso dedotto nella medesima sarebbe allora riqualicabile in termini di superminimo (11).

La riqualicazione in “superminimo” di un compenso forfettizzato può condurre ad affermare il diritto del dipendente a percepirlo anche da parte di un nuovo datore di lavoro, a seguito di vicenda traslativa dell'azienda (12).

Si ritiene comunemente che la *causa* di attribuzione del superminimo sia variabile da lavoratore a lavoratore, verosimilmente anche in funzione dell'impegno orario quotidianamente profuso da ciascuno. È quindi ammissibile proporre che il superminimo fosse destinato anche a compensare in via forfettaria lo svolgimento di straordinario, ma viene richiesta una prova *stringente* da parte datoriale circa la destinazione di quel certo emolumento (13).

---

(10) Tribunale Teramo sez. lav., 06.05.2016, n. 280.

(11) Cass. Civ. Sezione Lavoro, sent. 30.10.2020, n. 24145.

“(…) il compenso forfettario della prestazione resa oltre l'orario normale di lavoro accordato al lavoratore per lungo tempo, ove non sia correlato all'entità presumibile della prestazione straordinaria resa, costituisce attribuzione patrimoniale che, con il tempo, assume funzione diversa da quella originaria, tipica del compenso dello straordinario, e diviene un superminimo che fa parte della retribuzione ordinaria e non è riducibile unilateralmente dal datore di lavoro”: Cass. Sez. Lav. sent. 12.01.2011 n. 542; cfr. Cass. Sez. Lav. 05.01.2015, n. 4.

(12) Così Cass. 24145/2020, cit.

(13) V. ad es. il caso deciso da Tribunale Bergamo sez. lav., sent. 10.11.2020, n. 551.

#### 4. *Decadenze convenzionali nella contrattazione collettiva.*

Le parti sociali, in ambiti che vedono presentarsi le peculiarità di cui si diceva in esordio, prevedono direttamente nella contrattazione collettiva la forfettizzazione.

La giurisprudenza si è ad esempio occupata della previsione del CCNL Logistica (che rinvia alla contrattazione aziendale per tale materia), con la predeterminazione della decadenza dal diritto a carico del lavoratore che non chiedesse il pagamento delle (ritenute) differenze dovute pur a fronte della forfettizzazione, entro un termine perentorio: di mesi sei dalla data di ricezione del compenso.

Una siffatta decadenza rientra nel modello codicistico di quella convenzionale (14) e pare riconducibile al fondamento generale dell'istituto, di rispondere all'esigenza di limitare nel tempo l'esercizio di un diritto quando la sollecitudine nell'esercizio stesso sia conveniente ad un interesse: a seconda dei casi superiore od individuale (15).

Si trova deciso che tale decadenza riguardi le differenze ritenute dovute in conseguenza sia del non essere stato in parte pagato lo straordinario forfettizzato, sia del non essere stato in tutto o in parte pagato lo straordinario ulteriore rispetto a quello forfettizzato (16): anche se - e può essere motivo di contenzioso - tale lettura (condotta sulla medesima previsione di CCNL) non risulta essere univoca (17).

---

(14) V. in merito gli artt. 2965 e 2966 c.c.

(15) Cfr. SANTORO PASSARELLI, *Dottrine generali del diritto civile*, Napoli ed. 1983, p. 121. La decadenza, a differenza della prescrizione, non dipende dal *fatto soggettivo* dell'inerzia del titolare del diritto protrattasi per un certo tempo, ma unicamente dal *fatto oggettivo* della mancanza di esercizio del diritto nel tempo stabilito.

(16) Corte appello Torino sez. lav., sent. 21.07.2017, n. 508.

(17) Cfr. Corte appello Brescia sez. lav., sent. 06.03.2020, n.448: “*qualora il conducente intenda contestare la corretta applicazione da parte del datore di questi accordi di forfettizzazione (magari perché sostiene di dover essere inserito in un nastro lavorativo giornaliero più ampio di quello applicatogli dal datore di*

Una disciplina *ad hoc* della questione, su base aziendale, può contribuire alla prevedibilità di tale voce di costo e ad una sua consapevole gestione.

### **5. *Compenso forfettizzato ed istituti indiretti.***

Non si ritiene esistere da tempo, nel nostro ordinamento, un principio generale di onnicomprensività della retribuzione (18).

In tema di straordinario, in generale, si afferma di conseguenza che la circostanza per cui esso sia prestato in maniera fissa e continuativa non muti la natura della prestazione lavorativa resa oltre l'orario normale in prestazione ordinaria: quindi nemmeno trasformi il relativo compenso in retribuzione ordinaria utile ai fini del calcolo delle spettanze la cui quantificazione debba essere effettuata con riferimento ad essa (19).

---

*lavoro, o magari perché ritiene che gli importi orari dell'indennità di trasferta conglobata non siano stati calcolati esattamente secondo i criteri dell'accordo di forfetizzazione, o per altre varie ragioni sempre legate all'accordo di forfetizzazione), deve farlo nel termine di decadenza in questione: in questo senso depono la lettera della clausola, che, appunto, fa riferimento "alle differenze di indennità di trasferta e di compenso per lavoro straordinario che (il lavoratore) ritenga dovute, derivanti dal presente accordo" di forfetizzazione; e anche il senso della previsione, posto che la stessa fa decorrere il termine di decadenza "dalla data in cui (il lavoratore) riceve i compensi ai titoli suddetti", ossia dal momento in cui il lavoratore può verificare se il datore di lavoro abbia applicato correttamente, o meno, l'accordo di forfetizzazione.*

*Diversamente, quando il lavoratore intende svincolarsi dal sistema previsto dagli accordi di forfetizzazione applicati dal datore di lavoro, e quindi chiedere il compenso del lavoro straordinario effettivamente prestato e non forfettizzato, la sua azione non soggiace ad alcuna decadenza".*

(18) V. ad es. in tema già ZILIO GRANDI, *La retribuzione. Fonti, struttura, funzioni*. Napoli 1996, p. 193 segg.; DUI, *Tassazione e contribuzione nel lavoro dipendente*, Milano 2005, p. 65 segg.

(19) Fatto salvo sempre il caso in cui, alla stregua di una corretta indagine di fatto riservata al giudice di merito, non risulti una specifica volontà delle parti

Di conseguenza - ed è quel che qui interessa - si è deciso non potersi ritenere, in mancanza di una pattuizione in tal senso, che lo straordinario fisso forfettizzato debba essere incluso nel calcolo degli istituti indiretti, quali le spettanze per ferie e mensilità aggiuntive (20).

## **6. *Compenso forfettizzato e svolgimento di funzioni direttive.***

Si sente affermare, a volte, che non sarebbe pensabile un compenso forfettizzato per personale di livello direttivo (nel senso di cui all'art. 17, comma 5° del D.Lgs. 66/2003(21)).

In termini così radicali, l'affermazione non regge (22); nello specifico che qui interessa, la previsione di una clausola di forfettizzazione non

---

intesa ad ampliare l'orario normale di lavoro conglobandovi lo straordinario fisso e continuativo. Approdo costante: v. ad es. in merito Cass. 05.04.2004 n. 6661, Cass. 09.12.1999 n. 13780, Cass. 02.09.2013, n. 17675, questa con riferimento al lavoro notturno.

(20) Cassazione civile sez. lav., 24.06.2008, n.17145.

(21) “5. *Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 del presente decreto legislativo non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:*

*a) di dirigenti, di personale direttivo delle aziende o di altre persone aventi potere di decisione autonomo (...).”*

(22) “*I funzionari direttivi, esclusi dalla disciplina legale delle limitazioni dell'orario di lavoro, hanno diritto al compenso per lavoro straordinario se la disciplina collettiva delimita anche per essi l'orario normale e tale orario venga in concreto superato oppure se la durata della loro prestazione valichi il limite di ragionevolezza in rapporto alla necessaria tutela della salute e dell'integrità fisiopsichica garantita dalla Costituzione a tutti i lavoratori. Per questa seconda ipotesi deve essere valutato non tanto l'elemento quantitativo del numero delle ore lavorate, quanto l'elemento qualitativo relativo all'impegno fisico ed intellettuale richiesto al lavoratore”*: Cass. sent. 10.07.2018, n. 18161; cfr. Cass. 07.08.2003, n. 11929.



potrebbe nemmeno essere intesa quale affermazione, anche per un soggetto direttivo, di una limitazione dell'orario normale (23).

Soprattutto per soggetti di livello direttivo, infine, la presenza di uno straordinario forfettizzato parrebbe indirizzare nel senso di non ritenere più necessaria, quindi non dovuta, la rilevazione giornaliera dell'orario effettivo, limitandosi il datore a rilevare la semplice presenza. Invece l'INL, con propria Nota del 24 febbraio 2021 (24), ha puntualizzato come le aziende non possano limitarsi ad indicare la presenza giornaliera del lavoratore, annotando una semplice "P" sul LUL.

---

(23) Cass. sez. lav., sent. 26.04.2017, n. 10318. Si ritiene che l'attribuzione di tale compenso, in presenza di una normativa legale e contrattuale che escluda determinate categorie di lavoratori dall'applicazione della disciplina in tema di limitazioni dell'orario di lavoro, non possa assumere, per sé solo, il significato di un riconoscimento, da parte del datore di lavoro, dell'esistenza di una limitazione dell'orario normale. Se mai, il senso può essere solo quello di un trattamento più favorevole determinato e corrisposto dal datore di lavoro al dipendente, al quale non si applica la disciplina delle limitazioni dell'orario di lavoro, proprio in conseguenza degli svantaggi eventualmente derivanti al lavoratore dalla suddetta esclusione.

(24) In caso di forfettizzazione dello straordinario, la possibilità di indicare giornalmente la presenza del lavoratore mediante l'inserimento della lettera "P" sul LUL, non può considerarsi esaustiva in riferimento agli obblighi di scritturazione ed è in effetti ammessa non in via definitiva ma soltanto "*nelle more della registrazione dell'orario di lavoro effettivo*" (cfr. INL lett. circ. n. 1 del 9 febbraio 2017) - che deve dunque intervenire entro e non oltre il suddetto termine quadrimestrale - conservando in ogni caso la documentazione probante l'orario di lavoro. La Nota è reperibile all'indirizzo <https://www.ispettorato.gov.it/it-it/orientamentiispettivi/Documents/INL-nota-24-febbraio-2021-forfettizzazione-straordinario-autotrasporto-e-LUL.pdf>