

Lavoro straordinario: quali sono i limiti per le aziende?

di [Paolo Ballanti](#)

Pubblicato il 12 Settembre 2024

In quali casi si può chiedere al dipendente di ricorrere al lavoro straordinario e quando, a tale scopo, è necessario il suo consenso? Dato il peso dello straordinario sull'equilibrio vita-lavoro, quali sono i comportamenti corretti, soprattutto in assenza di previsioni contrattuali?

Il lavoro straordinario **si qualifica come la prestazione eccedente l'orario normale di lavoro a tempo pieno**, fissato dalla normativa in 40 ore settimanali o il diverso limite eventualmente fissato dalla contrattazione collettiva. In ragione del disagio sofferto dal lavoratore, costretto a prestare l'attività per un numero di ore superiore quello definito nel contratto di assunzione (o nelle intese successivamente intercorse), lo straordinario è compensato con particolari maggiorazioni retributive, aggiuntive alla retribuzione prevista per le ore di lavoro ordinario. Sempre in virtù **dell'impatto dello straordinario sulla vita della persona**, in termini di benessere psico-fisico e di possibilità di dedicarsi alle proprie esigenze di vita familiare, personale e sociale, il ricorso a questo tipo di prestazioni è subordinato a una serie di adempimenti, obblighi e limitazioni in capo al datore di lavoro. Nello specifico, esiste una serie tassativa di ipotesi in cui lo straordinario è legittimo e, all'interno delle stesse, operano regole diverse in merito al numero di ore di lavoro ammesse e alla necessità o meno del consenso del lavoratore. Analizziamo la questione in dettaglio.

Lavoro straordinario previsto dalla contrattazione collettiva

Il lavoro straordinario è autorizzato nell'ipotesi in cui il contratto collettivo nazionale applicato o applicabile lo preveda. In questa situazione le ore di straordinario (per singolo dipendente) non possono eccedere il limite (di norma annuo, da gennaio a dicembre) fissato dalla stessa contrattazione collettiva. Al ricorrere delle condizioni descritte e nel rispetto della soglia di durata media settimanale dell'attività lavorativa, pari a 48 ore, **non è necessario il consenso del dipendente.** I



contratti collettivi, nell'ambito della disciplina del lavoro straordinario, possono ad esempio prevedere specifiche modalità di adozione ed esecuzione dello stesso, ad esempio imponendo procedure di consultazione sindacale preventiva o di informazione periodica alle RSA.

Mancanza di previsioni da CCNL

Nelle situazioni in cui il contratto collettivo non disciplina il ricorso al lavoro straordinario, quest'ultimo è possibile **soltanto previo accordo tra azienda e dipendente**, nel rispetto comunque di:

- tetto alle ore di straordinario totalizzate dal singolo lavoratore in un anno (da gennaio a dicembre) pari a 250 ore;
- durata massima dell'orario di lavoro settimanale, corrispondente a 48 ore.

A differenza dell'ipotesi precedente, in difetto di disciplina collettiva è necessario il consenso del lavoratore, per poter prestare l'attività in regime di straordinario. L'accordo del dipendente può essere espresso a monte attraverso la firma della scrittura individuale tra quest'ultimo e l'azienda (non è pertanto necessario chiedere di volta in volta, prima di ogni singola prestazione, il consenso dell'interessato).

Situazioni particolari di ricorso allo straordinario

L'accordo del dipendente allo svolgimento della prestazione straordinaria non è necessario al ricorrere di determinate condizioni:

- eccezionali esigenze tecnico-produttive e impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri dipendenti;
- **forza maggiore** o ipotesi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario può dare luogo a un pericolo grave e immediato, ovvero a un danno alle persone o alla produzione;

- eventi particolari come mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse.

Per nelle situazioni particolari di utilizzo dello straordinario è **comunque necessario rispettare il tetto delle 48 ore di durata media settimanale dell'attività lavorativa.**

Tabella riepilogativa

Ecco di seguito una tabella sintetica delle **ipotesi in cui è ammesso lo straordinario**, quali limiti operano e se è obbligatorio o meno il consenso del lavoratore:

Ipotesi	Durata massima annuale	Durata media settimanale	Necessità del consenso del lavoratore
Contratto collettivo applicato o applicabile che disciplina il lavoro straordinario	Fissata dal contratto collettivo	48 ore	No
Previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore se manca una disciplina dello straordinario da parte della contrattazione collettiva	250 ore		Sì, espresso mediante accordo tra datore di lavoro e dipendente

Situazioni particolari: • Eccezionali esigenze tecnico-produttive e impossibilità di fronteggiarle con l'assunzione di altri lavoratori; • Forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario può dare luogo a un pericolo grave e immediato, ovvero a un danno alle persone o alla produzione; • Eventi particolari quali mostre, ferie e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse	Fissata dal contratto collettivo	No
--	---	-----------

Attenzione ai casi di rifiuto legittimo dello straordinario

In deroga a quanto appena descritto, possono sempre rifiutarsi di svolgere lavoro straordinario i dipendenti:

- studenti;
- **con giustificato e comprovato motivo** di rilevante gravità che impedisce la prestazione;
- a fronte di un potere del datore di lavoro che non è stato esercitato secondo correttezza e buona fede.

Durata massima settimanale

I dipendenti possono rendere la prestazione lavorativa oltre l'orario settimanale a tempo pieno nel rispetto della durata massima stabilita dai contratti collettivi. In presenza o in assenza della contrattazione collettiva l'orario non può superare le 48 ore settimanali, comprese le prestazioni straordinarie, per ogni periodo di sette giorni. Il limite massimo di 48 ore settimanali dev'essere calcolato, come media, **in un periodo di riferimento non superiore a quattro mesi**, elevabile dalla contrattazione collettiva a sei mesi (dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o organizzative).

Nel periodo di riferimento, per il calcolo della media non sono presi in considerazione i periodi di ferie annue, le assenze per malattia o infortunio e gravidanza. Tutte le restanti fattispecie di assenza con diritto alla conservazione del posto sono, al contrario, comprese nel periodo di riferimento.

Trattamento economico

Il lavoro straordinario, trattandosi di fattispecie distinta rispetto alla prestazione ordinaria, è compensato con apposite maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni stesse, **possono prevedere riposi compensativi**. In caso di ricorso frequente allo straordinario, le parti (datore di lavoro e dipendente) possono accordarsi per l'erogazione di un importo in busta paga a titolo di straordinario forfettizzato. Si precisa comunque che è illecita la clausola che prevede il compenso forfettario a prescindere dal numero delle ore di lavoro svolte.

Fonte: [Decreto legislativo n. 66 del 8 aprile 2003](#).

NdR: potrebbero interessarti anche... [Le ore di viaggio devono essere retribuite? Lavoro straordinario: la quantità dev'essere ragionevole](#) [Gli straordinari forfettizzati in busta paga: la gestione pratica](#)

Paolo Ballanti Giovedì 12 settembre 2024