

- Stefano Malandrini si interroga in merito alla possibilità di rifiutare il lavoro straordinario

SI È OBBLIGATI AGLI STRAORDINARI OCISI SI PUÒ RIFIUTARE?*

• A CURA DI **ANTONELLA ROSATI** RICERCATRICE CENTRO STUDI FONDAZIONE CONSULENTI DEL LAVORO DI MILANO •

L'Autore concentra l'attenzione sulla necessaria giustificazione del rifiuto del lavoratore di svolgere lavoro straordinario e sulle specifiche verifiche del datore di lavoro della motivazione addotta, collegando la disciplina legale e l'interpretazione ministeriale alle regolamentazioni della contrattazione collettiva. Al fine di superare le difficoltà applicative, viene rilevato il ruolo della contrattazione di secondo livello, di specifiche intese con il singolo lavoratore e del regolamento aziendale evidenziando criticità e proponendo soluzioni operative al fine di ridurre il contenzioso.

QUADRO NORMATIVO LEGALE

Il ricorso al lavoro straordinario è disciplinato principalmente dall'art. 5 del D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 ai sensi del quale:

- l'utilizzo deve essere contenuto (co. 1);
- l'attivazione è consentita "soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore" (co. 3).

La previsione dell'art. 5, co. 3, del D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 è ricondotta dal Ministero del Lavoro ai criteri civilistici generali concernenti i rapporti contrattuali.

Pertanto, ai sensi degli artt. 1175 e 1375 c.c. occorre, nei casi di rifiuto, una motivazione che evidensi la correttezza del prestatore di lavoro che non abbia inteso corrispondere, con un adeguato incremento di orario, alle esigenze espresse dal datore di lavoro.

A fronte di un quadro normativo piuttosto articolato, composto dalle disposizioni rinvenibili nell'art. 5 del D.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, dai principi civilistici generali, dall'interpretazione

ministeriale – che condiziona l'operato dei Servizi ispettivi – nonché giudiziale – che può orientare i giudicati di merito in caso di contenzioso – il criterio di riferimento principale sembra comunque consistere nella necessità, per il lavoratore, di motivare eventuali dinieghi alle richieste datoriali di lavoro straordinario, che non devono essere arbitrari ma giustificati.

PREVISIONI RINVENIBILI NEI PRINCIPALI CCNL

La disciplina dei principali CCNL sembra intervenire soprattutto sui limiti quantitativi di ricorso al lavoro straordinario, con l'introduzione di vincoli numerici o tipologici, tendenzialmente inferiori a quelli legali, finalizzati a prevenire un'applicazione eccessiva.

La possibilità per il lavoratore di rifiutare l'esecuzione della prestazione richiesta dal datore di lavoro per lo più non viene disciplinata direttamente, trovando quindi applicazione solo il quadro normativo sopra descritto.

In altri casi invece è regolamentata con formule finalizzate a definire un punto di equilibrio tra le esigenze di tutela del prestatore di lavoro e il soddisfacimento delle necessità aziendali.

Il generale criterio della volontarietà di esecuzione delle prestazioni straordinarie, ricavabile dall'obbligo di "previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore", è da intendersi ricondotto non solo dall'interpretazione ministeriale, dalla giurisprudenza, dai principi civilistici sopra esaminati, ma anche dai CCNL al riscontro, comunque, di una giustificazione a fondamento del rifiuto.

La mancata disponibilità al lavoro straordinario ➤

* Sintesi dell'articolo pubblicato in D&PL, n. 44/2025, pag. 2551 dal titolo *Lavoro straordinario comandato*.

■ SI È OBBLIGATO AGLI STRAORDINARI O CI SI PUÒ RIFIUTARE? ■

rio non deve essere pregiudiziale ma correlata a una reale circostanza impeditiva.

L'elemento di debolezza rinvenibile in questa regolamentazione è rappresentato dalla oggettiva difficoltà di valutare in concreto questa circostanza.

Più precisamente la disciplina non definisce quali siano le connotazioni che debba avere, né in termini quantitativi né qualitativi. Probabilmente è consigliabile una ponderazione riferita al singolo caso, fondata sulla comparazione tra le ragioni personali del lavoratore e le ragioni aziendali, con l'obiettivo di verificare la sussistenza di un equilibrio contestualizzato.

RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE AZIENDALE

Al fine di superare le problematicità applicative sopra richiamate, potrebbe intervenire la contrattazione aziendale, precisando meglio gli obblighi di prestazione di lavoro straordinario.

Un'alternativa valutabile, per aggirare le criticità succitate, potrebbe essere rappresentata dalla condivisione direttamente con i singoli lavoratori, nel contratto individuale di lavoro, di formule esplicite d'impegno alla prestazione di lavoro straordinario, quando richiesto dal datore di lavoro.

Anche in tale circostanza, tuttavia, rilevano alcune significative criticità:

- l'art. 2113 c.c. vieta le pattuizioni individuali peggiorative delle previsioni di legge e di contrattazione collettiva;
- il combinato disposto degli artt. 1325 e 1418 c.c. comporta la nullità di qualsiasi pattuizione quando l'oggetto non sia sufficientemente determinato.

Non è quindi possibile inserire, nelle lettere di assunzione dei lavoratori, delle generiche formule di impegno all'esecuzione di lavoro straordinario. Servirebbero intese specifiche, ma sarebbero inevitabilmente rigide e comunque basate su una preventiva condivisione individuale.

UNA POSSIBILE SOLUZIONE ALTERNATIVA

Potrebbe allora essere valutata una soluzione differente, che superi le criticità operative so-

pra evidenziate afferenti all'eventuale ricorso alla contrattazione aziendale o individuale.

Si tratterebbe non di introdurre vincoli aggiuntivi, più restrittivi rispetto a quelli già previsti dalla disciplina generale esaminata, ma di favorire la verifica dell'adeguatezza dell'impedimento opposto alla richiesta del datore di lavoro, in quanto:

- non pregiudiziale o imputabile a scorrettezza, circostanze che la prassi amministrativa e la giurisprudenza precedentemente richiamate renderebbero contestabile;
- presentato con modalità che consentano un sufficiente affidamento sulla sua veridicità.

Un confronto sindacale che specificasse questi aspetti, di carattere procedurale, è più difficile venga ricondotto a una intesa modificativa o peggiorativa della disciplina dei CCNL, rappresentando piuttosto una integrazione finalizzata ad agevolarne la declinazione operativa. Trattandosi tuttavia di aspetti procedurali, non sostanziali, dovrebbero crearsi meno occasioni di contestazione.

In particolare, l'intesa potrebbe precisare che:

- l'impedimento debba essere rilevante salvo situazioni di urgenza;
- debba essere comunicato al datore di lavoro con un adeguato preavviso;
- la motivazione debba essere comprovata;
- la formalizzazione debba avvenire con comunicazione scritta a fini probatori.

Un ulteriore affinamento potrebbe essere rappresentato dall'esemplificazione delle ipotesi di impedimento, introducendo un elenco di motivazioni, non tassativo (che risulterebbe altrimenti riduttivo rispetto all'ampiezza delle previsioni di legge e di CCNL) ma idoneo a chiarire ulteriormente il rilievo che le circostanze impeditive devono avere, per non risultare sproporzionate rispetto alle esigenze organizzative datoriali.

Si consideri infine che, in assenza di accordo sindacale aziendale, è probabilmente possibile – sebbene meno efficace – introdurre la procedura descritta con semplice regolamento aziendale, trattandosi sostanzialmente di una specificazione dei contenuti del CCNL.