

Straordinario forfettizzato nei contratti di lavoro: un must nel settore marittimo degli yacht

Le esigenze di servizio e la peculiarità dell'ambiente lavorativo rendono difficile la tradizionale scansione tra lavoro ordinario e straordinario

Di **Paolo Garfagnini**
Avvocato

Pubblicato il 5 ottobre 2025

La prassi contrattuale conosce, specie nei rapporti di lavoro caratterizzati da ampia variabilità della prestazione, la diffusione di clausole che prevedono il pagamento dello straordinario mediante una somma a forfait. Esse mirano a fornire certezza retributiva, evitando la frammentaria corresponsione di singole maggiorazioni orarie. La questione assume un rilievo peculiare nel settore marittimo e, in particolare, con riferimento ai lavoratori imbarcati sugli yacht da diporto, ove le esigenze di servizio e la peculiarità dell'ambiente lavorativo rendono difficile la tradizionale scansione tra lavoro ordinario e straordinario.

Il codice civile regola all'**art. 2108**, stabilendo un principio fondamentale: il lavoro straordinario deve essere pagato con una maggiorazione, rispetto all'ordinario; per il resto la norma rinvia alla legge e alla contrattazione collettiva (per la determinazione dei limiti e delle percentuali di maggiorazione).

Per lavoro straordinario s'intende quello prestato "*oltre il normale orario di lavoro*", ovvero oltre le 40 ore settimanali. La materia dell'orario di lavoro è disciplinata dal **D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66** (in attuazione delle **direttive 93/104/CE** e **2000/34/CE**). Nel settore marittimo l'orario di lavoro della "*gente di mare*" è disciplinato da una normativa ad hoc: **D.Lgs. 27 maggio 2005, n. 108** (in attuazione della **direttiva 1999/63/CE**).

La normativa in vigore fissa il tetto massimo di lavoro straordinario a 48 ore settimanali (quindi 8 ore in più dell'orario normale) ma prevede delle esplicite eccezioni al ricorrere delle quali il lavoro straordinario può superare tale limite. A tutela della salute e dell'integrità psico-fisica del lavoratore è comunque stabilito un limite massimo di utilizzo dello straordinario, fissato a 250 ore annuali.

Sommario

La nozione di straordinario forfettizzato

Profili di criticità

La disciplina speciale del lavoro marittimo

Il personale imbarcato sugli yacht da diporto

Considerazioni conclusive

Lavoro e Previdenza 2025, di Autori: AA.VV., Ed. IPSOA, 2025. Il volume analizza il rapporto di lavoro in tutte le sue fasi dalla costituzione all'estinzione, attraversando i vari momenti gestionali che lo contraddistinguono quali, ad esempio, la malattia, gli infortuni, la maternità..

[Guarda la scheda del prodotto](#)

1. La nozione di straordinario forfettizzato

Per "*straordinario forfettizzato*" s'intende quell'accordo con cui il datore di lavoro riconosce al lavoratore una somma fissa a titolo di compenso per le ore di lavoro straordinario che presumibilmente saranno richieste nel corso del rapporto.

La legittimità di tale clausola è stata ripetutamente affermata dalla giurisprudenza, purché:

- sia rispettato il principio di determinatezza dell'oggetto (quantificazione chiara della quota forfettaria);
- il compenso sia proporzionato e congruo rispetto alla quantità di lavoro straordinario normalmente richiesto;
- resti salva la possibilità per il lavoratore di provare un eccesso non coperto dal forfait.

In tal senso, la Suprema Corte ha chiarito che la clausola è valida se *"risulti determinabile l'ammontare del compenso e non sia elusiva dei limiti inderogabili sull'orario"* (**Cass. civ., sez. lav., 5 febbraio 2015, n. 2112**).

2. Profili di criticità: Cass. Civ. 9/9/2025 n. 24902

Il rischio principale è l'uso distorto della clausola come strumento di elusione della disciplina sull'orario di lavoro e sul riposo.

La criticità principale concerne il bilanciamento con i diritti costituzionalmente garantiti: l'**art. 36 Cost.** impone una retribuzione sufficiente e proporzionata, mentre l'**art. 32 Cost.** e la normativa europea (**Dir. 2003/88/CE**) pongono il limite inderogabile della tutela della salute e sicurezza del lavoratore.

Problemi poi possono sorgere in ragione del concreto svolgimento della prestazione forfettizzata. La Cassazione, ad esempio, ha statuito che il compenso forfettario della prestazione resa oltre l'orario normale di lavoro accordato al lavoratore per lungo tempo, ove non sia correlato dall'effettiva prestazione straordinaria, costituisce attribuzione patrimoniale che, con il tempo, assume funzione diversa da quella originaria, tipica del compenso dello straordinario e diviene un superminimo, entrando così a far parte della retribuzione ordinaria e non più riducibile unilateralmente dal datore di lavoro. Recentissima pronuncia (**Cass. Civ. 9 settembre 2025 n. 24902**) conferma l'orientamento maggioritario risalente nel tempo (**Cass. Civ., sez. lav., 05 gennaio 2015, n. 4**).

Si verifica in questo caso il così detto assorbimento: l'importo corrisposto come straordinario forfettizzato viene stabilmente inglobato nella retribuzione fissa, diventando un superminimo e perdendo la sua natura variabile.

In questo caso, quella quota non viene più considerata pagamento per ore straordinarie, ma diventa un elemento della retribuzione ordinaria.

L'assorbimento avviene: a) per prassi costante: se il datore di lavoro, per mesi o anni, paga sempre la stessa somma come "straordinario forfettizzato" senza verificare le ore effettive, i giudici tendono a considerarla retribuzione fissa; b) per mancanza di trasparenza: se nella busta paga non è chiaro quante ore copre la quota forfettaria o se non vi è un accordo scritto; c) per assenza di collegamento con la prestazione: se il lavoratore percepisce la somma anche nei mesi senza straordinari.

Altro profilo di criticità può derivare dalla non corretta previsione dell'orario straordinario che il dipendente andrà a fare. Il rischio di compressione dei diritti è elevato, poiché un forfait mal calibrato può condurre a un sostanziale azzeramento della maggiorazione per straordinario. Tuttavia, è principio pacifico oramai, in giurisprudenza, che 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; naturalmente, ove dimostri in modo rigoroso e in termini sufficientemente realistici dal punto di vista quantitativo, la relativa prestazione (**Cass. Civ., sez. lav., 20 giugno 2019, n. 16592**).

3. La disciplina speciale del lavoro marittimo

Uno dei settori dove trova - o dovrebbe trovare - applicazione la previsione di un forfait per lo straordinario è il lavoro marittimo.

La *"gente di mare"* per la natura oggettiva della prestazione resa è soggetta a frequenti straordinari e turni che variano a seconda soprattutto se l'imbarcazione, dove prestano servizio, è in navigazione o meno. In diritto, con il termine di *"gente di mare"* ci si riferisce al personale che lavora a bordo di navi, che è iscritto

nelle matricole di una Capitaneria di Porto e che viene classificato in tre categorie a seconda delle mansioni svolte. Questa locuzione è definita dal Codice della Navigazione e indica il personale navigante con compiti specifici a bordo, come quelli di coperta, macchina e servizi complementari.

La peculiarità del lavoro marittimo sta nella continuità della prestazione e nella difficoltà di distinguere nettamente tra tempo di lavoro e tempo di disponibilità. Da ciò deriva il frequente ricorso a meccanismi forfettari, purché compatibili con i limiti inderogabili.

Soprattutto nel settore del diporto altra esigenza è quella di garantire una paga adeguata anche nel periodo invernale, quando il lavoro è nettamente inferiore. Forfettizzare lo straordinario o meglio ancora prevedere una paga conglobata può risolvere il problema.

Il Codice della Navigazione e la normativa speciale prevedono regole autonome in materia di orario dei lavoratori marittimi. In particolare, sono stabiliti:

- un massimo di 14 ore di lavoro in un periodo di 24 ore;
- un minimo di 10 ore di riposo nello stesso arco temporale;
- un massimo di 72 ore in un periodo di 7 giorni, e un minimo 77 ore di riposo in un periodo di 7 giorni;
- le ore di riposo possono essere suddivise, ma devono includere almeno 6 ore consecutive e non superare le 14 ore tra un intervallo e l'altro;
- l'obbligo di registrazione delle ore di lavoro e riposo a bordo.

Tali regole sono state ribadite dalla Maritime Labour Convention (MLC 2006), che ha forza vincolante nell'ordinamento italiano a seguito della ratifica ([L. n. 113/2013](#)).

4. Il personale imbarcato sugli yacht da diporto

Il contesto degli yacht, soprattutto di lusso, accentua le problematiche già presenti nel lavoro marittimo ordinario; gli equipaggi, infatti, devono garantire un servizio costante e flessibile in relazione alle esigenze dell'armatore e degli ospiti; i confini tra vita privata e tempo di lavoro sono labili, data la convivenza a bordo.

Spesso i contratti individuali richiamano la contrattazione collettiva di settore (CCNL marittimi, accordi MYBA) che già prevede indennità forfettarie dirette a remunerare detti disagi.

Nella nautica, con "diporto" ci si riferisce alla navigazione a scopo sportivo o ricreativo, effettuata per piacere e svago, senza fine di lucro. Include l'uso di imbarcazioni da diporto, che sono unità (natanti, imbarcazioni e navi) di dimensioni e tipo variabili, dedicate a queste attività e si distingue dalle attività commerciali, anche se in alcuni casi le unità da diporto possono essere utilizzate per il noleggio o l'insegnamento della navigazione.

Questo settore negli ultimi anni è stato oggetto di una fervida contrattazione collettiva, proprio in ragione della sua peculiarità, che ha visto nascere diversi CCNL.

Matrice comune di questi contratti collettivi di settore è proprio la ricerca di metodi alternativi di calcolo della retribuzione.

Alcune tra le principali associazioni di categoria del settore della nautica da diporto (Federazione Nazionale Piccole e Medie Imprese - Unilavoro Pmi, l'Associazione Armatori del Diporto - Assoyacht, la Confederazione Italiana di Unione delle professioni intellettuali - CIU Unionquadri e la Confederazione generale sindacati autonomi del lavoro - Confsal) hanno siglato nel 2022, ad esempio, un nuovo contratto collettivo nazionale di lavoro (in vigore dal 1° dicembre 2022 fino al 30 novembre 2027). Si tratta di una disciplina contrattuale che regola in maniera puntuale i rapporti di lavoro relativi a questo ambito, con riferimento esclusivo ai servizi resi in contesti non commerciali (pensata e dedicata esclusivamente al diporto privato).

Un aspetto rilevante del contratto è la possibilità di scegliere la cosiddetta "paga unificata", ovvero la predeterminazione globale annua o stagionale o mensile della retribuzione con frazionamento per ogni mese di imbarco; compenso complessivo che accorpa in un'unica voce le principali indennità spettanti al

lavoratore — come quelle relative alla navigazione, agli straordinari, al vitto, nonché la tredicesima e la quattordicesima — escludendo soltanto ferie e TFR.

Questa modalità di determinazione del trattamento economico è consolidata nel settore del diporto nautico privato per due motivi principali: da un lato, consente al lavoratore marittimo di contare su una disponibilità economica stabile e prevedibile anche durante i periodi di inattività o di fermo della navigazione; dall'altro, per la difficoltà oggettiva del datore di lavoro di verificare e determinare preventivamente od a posteriori l'effettivo orario svolto dal marittimo.

5. Considerazioni conclusive

La clausola di straordinario forfettizzato, pur legittima in astratto, necessita di un'attenta calibrazione soprattutto nel settore marittimo e, in particolare, nella navigazione da diporto.

Il redattore della clausola deve fare una previsione sulle future necessità o basarsi su precedenti contratti di lavoro al fine di stabilire una equa determinazione delle ore.

Per evitare rischi di nullità o contenzioso, appare opportuno che: - l'importo sia determinato e proporzionato rispetto alla media delle ore straordinarie effettivamente richieste; - sia rispettata la disciplina inderogabile in materia di riposi minimi e massimi di lavoro; - sia prevista la possibilità di revisione periodica della clausola in relazione alle mutate condizioni operative; - si assicuri la tracciabilità delle ore di lavoro a bordo, nel rispetto della normativa nazionale e internazionale.

In mancanza di tali cautele, la clausola rischia di trasformarsi in un mero strumento di compressione dei diritti retributivi, con conseguente declaratoria di nullità e obbligo del datore di lavoro di corrispondere integralmente le ore straordinarie effettivamente prestate.