

Il lavoro straordinario nel pubblico impiego deve essere retribuito se eseguito con il consenso, anche implicito, del datore di lavoro e può risultare da testimonianze

Il diritto al compenso per il lavoro straordinario va remunerato a prescindere dalla validità della richiesta o dal rispetto delle regole sulla spesa pubblica (Cass. civ. n. 4984 del 26/02/2025)

La Cassazione civile con sentenza n. 4984 del 26/02/2025 si esprime sul ricorso di un dipendente di un ente pubblico strumentale della Regione Puglia (ARIF Puglia), con qualifica di operaio specializzato IV livello CCNL di settore, che aveva chiesto al Tribunale di Foggia di accertare l'inadempimento del datore di lavoro e la condanna a pagare la retribuzione corrispondente a 20 minuti di lavoro straordinario per ogni giornata lavorativa (nonché la remunerazione delle ore spese per il tragitto casa-lavoro e il risarcimento del danno per la mancata messa a disposizione di acqua potabile, servizi igienici e rifugio a uso spogliatoio).

Il ricorso offre uno spunto interessante sull'evoluzione della giurisprudenza in tema di lavoro straordinario nel pubblico impiego contrattualizzato.

Nel pubblico impiego, infatti, il diritto al compenso per il lavoro straordinario presuppone la previa **autorizzazione** dell'amministrazione (rappresentata dal datore di lavoro) che è responsabile di:

- attestare l'effettiva esistenza delle **ragioni di interesse pubblico** che necessitano il ricorso alle prestazioni aggiuntive oltre l'orario abituale;
- verificare la **compatibilità della spesa** derivante dal pagamento del lavoro straordinario con le **previsioni di bilancio** dell'amministrazione.¹

Pertanto, il lavoratore che svolge il lavoro straordinario in modo coerente con la volontà del datore di lavoro **va remunerato a prescindere dalla validità della richiesta** o dal rispetto delle regole sulla spesa pubblica. Inoltre, la prevalenza alla necessità di attribuire il corrispettivo al dipendente, è in linea con il disposto dell'art. 36 Cost.

Ne consegue che il diritto al compenso per il lavoro straordinario sussiste anche se l'autorizzazione risulta illegittima e/o contraria alle disposizioni del contratto collettivo, atteso che l'art. 2108 del codice civile², applicabile anche al pubblico impiego contrattualizzato, interpretato alla luce degli artt. 2 e 40 del D.Lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 97 Cost., prevede il diritto al compenso per lavoro straordinario se debitamente autorizzato.³

Nel caso esaminato dalla Corte, l'ente pubblico aveva contestato la spettanza del diritto allo straordinario in capo al lavoratore, ma non la sua autorizzazione. Pertanto, il compenso da lavoro

¹ Cass., Sez. L, n. 2509 del 31 gennaio 2017

² L'art. 2108 prevede che: *“In caso di prolungamento dell'orario normale, il prestatore di lavoro deve essere compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario.”*

³ Cfr. Cass., Sez. L, n. 23506 del 27 luglio 2022; Cass., Sez. L, n. 17912 del 28 giugno 2024. Anche il disposto dell'art. 2126, comma 2, del codice civile, inoltre, non si pone in contrasto con le previsioni della contrattazione collettiva che prevedono autorizzazioni o con le regole normative sui vincoli di spesa, ma è integrativo di esse. Di seguito il disposto: *“Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.”*

straordinario si considera dovuto poiché **l'autorizzazione, anche implicita, è l'elemento che condiziona l'applicabilità** dell'art. 2126 in relazione all'art. 2108 del codice civile. Non rilevano, invece, il superamento dei limiti e delle regole riguardanti la spesa pubblica (che determinano comunque la responsabilità dei funzionari che hanno il potere di conformare il lavoro straordinario nei confronti della pubblica amministrazione).⁴

La Corte si esprime, inoltre, riguardo l'art. 3, comma 83, n. 244 del 2007, che prescrive: "*Le pubbliche amministrazioni non possono erogare compensi per lavoro straordinario se non previa attivazione dei sistemi di rilevazione automatica delle presenze*".

In primo luogo evidenzia che, nel caso di specie, l'ente pubblico strumentale non aveva dato prova (per il periodo oggetto di causa dal 2015 al 2020) di aver installato i sistemi sopracitati. Inoltre, afferma che l'eventuale mancato rispetto della disposizione non assume rilievo in quanto la prova del lavoro straordinario **può essere data a mezzo testi**.

In conclusione, la Corte di Cassazione ribadisce l'applicazione dei seguenti principi di diritto:

- diritto al pagamento della prestazione resa per lavoro straordinario nella misura prevista dalla contrattazione collettiva, ove sia eseguita con il consenso, anche implicito, del datore di lavoro o di chi abbia il potere di conformare la relativa prestazione;
- l'esecuzione della prestazione può essere dimostrata anche tramite testi, a prescindere da quanto previsto dall'art. 3, comma 83, della legge n. 244 del 2007.

Pertanto dalla pronuncia esaminata, si rileva che, **purché vi sia il consenso del datore di lavoro o del funzionario responsabile della persona che effettua lavoro straordinario**, anche qualora non prestato in maniera formalmente corretta, il lavoro straordinario deve essere remunerato.

Se da tale remunerazione, a seguito di mancata regolarità della richiesta o di superamento dei limiti di spesa pubblica, deriva un depauperamento in capo all'amministrazione, ne consegue **la responsabilità contabile della persona che ha consentito allo straordinario**.

⁴ Cfr. Cass., Sez. L, n. 18063 del 23 giugno 2023