

Straordinari da pagare anche se l'autorizzazione non è regolare

Arturo Bianco

I compensi per il lavoro straordinario vanno riconosciuti ai dipendenti pubblici anche se le autorizzazioni sono state rilasciate in modo irregolare o di fatto e anche se non vengono utilizzati strumenti di rilevazione automatica delle presenze.

È una significativa evoluzione della giurisprudenza della Corte di Cassazione, visto che in precedenza i giudici avevano in modo consolidato richiesto che vi fosse un'autorizzazione rilasciata nel rispetto dei canoni previsti dalla normativa. Le irregolarità nel rilascio dell'autorizzazione producono effetti in termini di possibile maturazione di responsabilità amministrativa in capo al dirigente, che peraltro viene stimolato a svolgere in modo sempre più incisivo il proprio ruolo.

Sono queste le indicazioni contenute nelle sentenze della sezione lavoro della Corte di Cassazione n. 4797 e 4984 del 2025 (si veda anche Nt+Enti locali & Edilizia del 4 marzo). Ambedue dettano gli stessi principi di diritto a cui i giudici devono adeguarsi nell'esame delle controversie sulla remunerazione dello straordinario anche in caso di autorizzazione rilasciata in modo irregolare. Questi principi dicono che il consenso del dirigente è necessario, ma può risultare anche in modo implicito o dal fatto che l'ente non abbia assunto iniziative perché il dipendente non svolgesse le prestazioni, e che l'autorizzazione si deve intendere rilasciata nel caso in cui sia coerente con la volontà del soggetto preposto. La prova del consenso dell'ente può essere fornita tramite testimoni e l'assenza di strumenti automatizzati di rilevazione delle presenze, nonostante le espresse previsioni dell'articolo 3, comma 83, della legge 244/2007 non esclude il diritto alla percezione di tale compenso. Ovviamente, si deve aggiungere che anche il superamento del tetto di spesa del personale non può impedire all'erogazione del compenso.

L'evoluzione della giurisprudenza della Cassazione ha un rilievo assai importante e può determinare conseguenze assai rilevanti in molte amministrazioni.

Si ampliano in primo luogo i presupposti per la erogazione dei compensi per il lavoro straordinario. Si tratta, come si evince chiaramente dalle motivazioni contenute nelle due sentenze gemelle, di indicazioni che si fondano sulla privatizzazione del rapporto di lavoro e sulla valorizzazione del ruolo dei dirigenti come soggetti dotati dei poteri e delle competenze del privato datore di lavoro. Sono elementi che prendono sempre più piede rispetto alle specificità derivanti dalla natura pubblica del datore di lavoro, come dimostrato dal fatto che prevale il dato di fatto su quello formale, che si possono eccedere i limiti di spesa e che le

condizioni dettate per l'erogazione di questo compenso non determinano un impedimento alla maturazione del diritto alla corresponsione.

Un'ulteriore conseguenza di non minore rilievo è costituita dalla necessità che i dirigenti delle amministrazioni pubbliche svolgano in modo più incisivo il loro ruolo, non tollerando nel caso specifico lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario che non siano indispensabili e i cui oneri non rientrino nello specifico tetto di spesa. Comportamenti che sono sollecitati dalla giurisprudenza anche su altri versanti, a partire dalla monetizzazione delle ferie non godute, che per la Cassazione è dovuta quanto il dirigente non dimostri di avere collocato i dipendenti anche d'autorità o, quanto meno, di non averli informati della necessità della loro richiesta. E che impongono un vero e proprio salto di qualità ai dirigenti pubblici.

© RIPRODUZIONE RISERVATA