



# La corretta gestione degli straordinari

## 3.10.2024

# Lo straordinario

- ▶ Definizione
- ▶ Art. 2107 e 2108 cc



# Art. 1 dlgs 66 del 2003



- ▶ . Le disposizioni contenute nel presente decreto, nel dare attuazione organica alla direttiva 93/104/CE del Consiglio, del 23 novembre 1993, così come modificata dalla direttiva 2000/34/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 22 giugno 2000, sono dirette a regolamentare in modo uniforme su tutto il territorio nazionale, e nel pieno rispetto del ruolo della autonomia negoziale collettiva, i profili di disciplina del rapporto di lavoro connessi alla organizzazione dell'orario di lavoro.
- ▶ 2. Agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto si intende per:
  - ▶ a) «orario di lavoro»: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni;

- ▶ b) «periodo di riposo»: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
- ▶ c) «lavoro straordinario»: è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3;

## 4. Lo straordinario fisso e continuativo e il lavoro straordinario forfettizzato

- ▶ Il carattere fisso e continuativo del lavoro straordinario non fa venir meno il carattere straordinario della medesima e non trasforma il relativo compenso in retribuzione ordinaria e normale, ove manchi una precisa volontà delle parti volta ad includere detto prolungamento della prestazione lavorativa nell'orario normale ( C. 4676/1993 ); ciononostante, la prestazione continuativa di lavoro straordinario è ritenuta utile quale base di calcolo per il t.f.r. ( C. 11946/2004 ; C. 714/1997

- ▶ Ove le parti avessero inteso forfettizzare tali prestazioni, ciò non impedisce comunque che per quelle effettuate eccedenti l'entità massima forfettizzata sia al dipendente dovuto un ulteriore compenso per il lavoro effettivamente prestato oltre il limite stabilito (T. Torino 22.10.1997).

- ▶ È stato affermato che in presenza di una prassi aziendale che prevede la liquidazione in favore dei dipendenti di uno straordinario forfetizzato, ancorché denominato "superminimo" il lavoratore che abbia effettuato un numero straordinario superiore a quello corrispondente alla prestabilita forfetizzazione ha diritto, per l'eccedenza, a che gli sia riconosciuto il compenso maggiorato per il lavoro straordinario. L'onere probatorio relativo alla prestazione di un numero di ore di lavoro straordinario superiore a quelle rientranti nel forfait incombe sul lavoratore ( C. 16157/2004

- ▶ In un recente orientamento la giurisprudenza di legittimità ( C. 6902/2000) ha affermato che la disposizione del datore di lavoro che stabilisca il pagamento del lavoro straordinario in misura forfettizzata, indipendentemente dal fatto che esso venga prestato in eccedenza, deve ritenersi illegittima; essa, infatti, comporta, in danno del lavoratore, una inammissibile rinuncia preventiva a un diritto non ancora sorto ed eventualmente acquisibile con la prova, costituzionalmente tutelata ex art. 36 Cost., della non proporzionalità della retribuzione alla qualità e quantità del lavoro prestato.



# LA PROVA



- ▶ in tema di onere della prova, la Cassazione ( C. 12434/2006) ha stabilito che il lavoratore che chieda in via giudiziale il compenso per il lavoro straordinario, ha l'onere di dimostrare di aver lavorato oltre l'orario normale di lavoro ( T. Modena, Sez. lav., 14.12.2021 ), e l'allegazione probatoria deve essere specifica, con l' indicazione e la prova degli orari effettivamente svolti (A. Milano, Sez. lav., 9.12.2021). La valutazione sull'assolvimento dell'onere probatorio costituisce accertamento di fatto incensurabile in sede di legittimità, se correttamente e logicamente motivato.

# STRAORDINARIO E PA



- ▶ Il lavoro straordinario, che è rivolto a fronteggiare situazioni eccezionali e non può essere utilizzato come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro, deve essere preventivamente autorizzato dal dirigente sulla base delle esigenze di servizio.

CCNL

FUNZIONI

LOCALI

Art.

32

Lavoro

straordinario



- ▶ 1. Le prestazioni di lavoro straordinario sono rivolte a **fronteggiare situazioni di lavoro eccezionali e pertanto non possono essere utilizzate come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro e di copertura dell'orario di lavoro.** Ai relativi oneri si fa fronte in ogni caso con le risorse previste dall'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario).
- ▶ 2. La prestazione di lavoro straordinario è **espressamente autorizzata** dal dirigente, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.

Il dirigente/datore di lavoro può delegare la funzione di gestione (compresa l'autorizzazione dei giustificativi e delle richiesta di straordinario) del personale sottoposto ai funzionari titolari di eq, privi del ruolo di datore di lavoro?

- ▶ 2. La prestazione di lavoro straordinario è espressamente **autorizzata dal dirigente**, sulla base delle esigenze organizzative e di servizio individuate dall'ente, rimanendo esclusa ogni forma generalizzata di autorizzazione.
  
- ▶ Art. 17. Funzioni dei dirigenti. Dlgs 165 del 2001
- ▶ .....
- ▶ 1-bis. **I dirigenti, per specifiche e comprovate ragioni di servizio, possono delegare per un periodo di tempo determinato, con atto scritto e motivato, alcune delle competenze comprese nelle funzioni di cui alle lettere b), d) ed e) del comma 1 a dipendenti che ricoprono le posizioni funzionali più elevate nell'ambito degli uffici ad essi affidati.** Non si applica in ogni caso l'articolo 2103 del codice civile.

- ▶ b) curano l'attuazione dei progetti e delle gestioni ad essi assegnati dai dirigenti degli uffici dirigenziali generali, adottando i relativi atti e provvedimenti amministrativi ed esercitando i poteri di spesa e di acquisizione delle entrate;
- ▶ d) dirigono, coordinano e controllano l'attività degli uffici che da essi dipendono e dei responsabili dei procedimenti amministrativi, anche con poteri sostitutivi in caso di inerzia;
- ▶ e) provvedono alla **gestione del personale e delle risorse finanziarie e strumentali assegnate ai propri uffici, anche ai sensi di quanto previsto all'articolo 16, comma 1, lettera l-bis;**

- ▶ 3. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 2% dell'organico - il limite massimo individuale di cui al comma 4 dell'art. 14 del CCNL del 1.4.1999 (Risorse lavoro straordinario) può essere elevato in sede di contrattazione integrativa, fermo restando il limite delle risorse previste dallo stesso art. 14 (Risorse lavoro straordinario).
- ▶ 4. La misura oraria dei compensi per lavoro straordinario è determinata maggiorando la misura oraria di lavoro ordinario calcolata convenzionalmente dividendo per 156 la retribuzione di cui all'art. 74, comma 2, lett. b) (Nozione di retribuzione) incrementata del rateo della 13<sup>a</sup> mensilità.

# Art. 14 CCNL del 1.4.1999



- ▶ 1. Per la corresponsione dei compensi relativi alle prestazioni di lavoro straordinario gli enti possono utilizzare, dall'anno 1999, risorse finanziarie in misura non superiore a quelle destinate, **nell'anno 1998**, al fondo di cui all'art. 31, comma 2, lett. a) del CCNL del 6.7.1995, per la parte che residua dopo l'applicazione dell'art. 15, comma 1, lettera a) del presente CCNL. Le risorse eventualmente eccedenti rispetto a quelle derivanti dalla puntuale applicazione delle regole contenute nell'art. 31, comma 2 lettera a) del CCNL del 6.7.1995 e successive modifiche ed integrazioni, sono destinate ad incrementare le disponibilità dell'art. 15.
- ▶ 2. Le risorse di cui al comma 1 possono essere incrementate con le disponibilità derivanti da specifiche disposizioni di legge connesse alla tutela di particolari attività, ed in particolare di quelle elettorali, nonché alla necessità di fronteggiare eventi eccezionali.

- ▶ Il 1998 pare l'anno zero.
- ▶ Se un ente nel 1998 non ha disposto lo straordinario, non ha la base di calcolo per gli anni successivi



## LO STRAORDINARIO DI FATTO

Sez. L - , Ordinanza n. 17912 del 28/06/2024 (Rv. 671599-01)



- ▶ In tema di pubblico impiego privatizzato, il disposto dell'art. 2126 c.c. 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 nel senso che, quando una prestazione, come quella di lavoro straordinario, è stata svolta in modo coerente con la volontà del datore di lavoro o comunque di chi abbia il potere di conformare la stessa, essa va remunerata a prescindere dalla validità della richiesta o dal rispetto delle regole sulla spesa pubblica, dovendosi dare la prevalenza alla necessità di attribuire il corrispettivo al dipendente, in linea con il disposto dell'art. 36 Cost..

## Straordinario e permessi



- ▶ Chiaramente se è lavoro straordinario lo stesso deve essere effettuato SE l'ordinario non basta.
- ▶ Se il dipendente durante la giornata ha ottenuto dei permessi io distinguerei:
- ▶ Se il permesso è FACOLTATIVO, allora il dirigente non può prima concedere il permesso e poi, resosi conto delle necessità lavorative, disporre lo straordinario (che costa di più)
- ▶ Se il permesso è DOVUTO, allora forse si

- ▶ Pertanto non è che c'è un minimo di lavoro ordinario prima di ricorrere allo straordinario.
- ▶ Si deve trattare di situazioni eccezionali (o, per lo meno sopravvenute).

- ▶ Sez. L, Sentenza n. 5437 del 08/03/2011
- ▶ Anche in tema di responsabilità del datore di lavoro per infortuni e malattie professionali trova applicazione la definizione legislativa (art. 13 del d.lgs. n. 38 del 2000) del danno biologico quale "lesione della integrità psico-fisica della persona, suscettibile di valutazione medico legale", sicchè la liquidazione equitativa di tale danno presuppone necessariamente l'accertamento medico legale della lesione subita dal lavoratore. (Nella specie, la S.C. ha annullato la sentenza di merito che - **in relazione a lavoratore sottoposto nello svolgimento delle mansioni ad "usura da stress psico-fisica" a causa dell'effettuazione di un numero rilevante e continuativo di ore di lavoro straordinario** - aveva liquidato il danno biologico in via equitativa in misura pari al 15% delle retribuzioni percepite nell'arco temporale interessato, senza avere previamente fatto ricorso a consulenza tecnica medico legale).

# CASO PRATICO

## EMILIA 204 del 2017



- ▶ Con atto di citazione in data 19 maggio 2016, la Procura regionale ha convenuto in giudizio la Sig.ra XXXXXX per sentirla condannare al risarcimento del danno di € 7.319,12 cagionato al Comune di Gropparello con grave violazione dei propri obblighi di servizio. In particolare, il danno è imputato a carico della Rag. XXXXX, in qualità di responsabile del servizio finanziario del Comune di Gropparello, per aver pagato i compensi per straordinari elettorali, effettuati dal personale in relazione alle elezioni politiche del febbraio 2013, in assenza del provvedimento di liquidazione della spesa, in violazione degli artt. 184 e 185 del D. Lgs.vo 18 agosto 2000, n. 267.

# straordinario elettorale ai titolari di EQ anche in caso di mancata acquisizione di risorse?

- ▶ L'art. 20, comma 1, lett. c) del CCNL del 16.11. 2022, nel confermare la disciplina previgente di cui all'art. 18, comma 1, lett. c) del CCNL del 21.05.2018, deve essere correttamente interpretata nel senso che i compensi per lavoro straordinario, effettuato da parte del personale titolare di incarico di EQ, possono essere riconosciuti agli stessi solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse.
- ▶ Il citato art. 20, comma 1, lett. c), infatti, nel richiamare l'art. 39, comma 2 del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art 16 del CCNL del 5.10.2001, rinvia al disposto in essa contenuto secondo cui “Gli enti provvedono a calcolare ed acquisire le risorse finanziarie collegate allo straordinario per consultazioni elettorali o referendarie anche per il personale incaricato delle funzioni dell'area delle posizioni organizzative”

- ▶ Nel merito, l'azione di responsabilità esercitata si appalesa fondata nei limiti appresso specificati.

- ▶ Da quanto prospettato dalle parti, e documentato in atti, risulta che la Prefettura di Piacenza, con decreto in data 21 marzo 2004, prot n. 6701/2014/S.C.G.F., non ha ammesso a rimborso le somme corrisposte dal comune al proprio personale per il lavoro straordinario, effettuato in relazione alla consultazione elettorale del febbraio 2013, a causa dell'irregolarità contabile del procedimento di spesa, realizzatasi con l'avvenuto pagamento degli stessi da parte della convenuta in assenza di regolare provvedimento di liquidazione della spesa.
- ▶
- ▶ La spesa sostenuta dal Comune per straordinari elettorali e non rimborsata dalla Prefettura costituisce danno per l'ente locale in quanto spesa priva di utilità, perché estranea alle proprie funzioni istituzionali, essendo funzione statale



# LO STRAORDINARIO DEI VVUU



- ▶ Con atto di citazione depositato in data 3.11.2011 il Procuratore Regionale ha convenuto in giudizio i sig.ri MM (dirigente del settore economico finanziario in carica dal 2.12.1996 al 31.12.2006), IG (dirigente del settore economico finanziario in carica dal 2.01.2007 al 6.04.2010), BV (dirigente del settore di polizia municipale in carica dal 10.12.2003 al 11.02.2004 - dal 13.04.2005 al 31.01.2007 - dal 31.07.2007 al 26.03.2008), FF (dirigente del settore di polizia municipale in carica dal 12.02.2004 al 31.12.2004) e VS (dirigente del settore di polizia municipale in carica dal 1.02.2007 al 30.07.2007), per sentirli condannare al pagamento in favore del Comune di XXXXXXXXXX dell'importo di euro 3.997,43 con rivalutazione, interessi legali e spese di giudizio, per il presunto danno erariale corrispondente all'esborso per spese legali autorizzato con l'approvazione di delibera di riconoscimento di debito fuori bilancio, a seguito di notifica di 11 decreti ingiuntivi, e derivante dall'omessa adozione degli atti propositivi di competenza nelle specifiche funzioni.

- ▶ Con riferimento all'elemento oggettivo del nocumento patrimoniale, si ritiene condivisibile quanto esposto dall'organo requirente sia con riferimento all'an che al quantum del danno erariale ravvisabile nella vicenda in esame.

- ▶ Errata programmazione dell'ente:
- ▶ Straordinario OLTRE il tetto.
- ▶ Delle due l'una.
- ▶ O al dipendente si restituiscono le energie lavorative o ..... Lo si paga

- ▶ E' sempre necessario un provvedimento/determina/decreto di liquidazione o è sufficiente la richiesta del dipendente affinché avvenga la liquidazione delle ore autorizzate? per esigenze straordinarie si può superare il tetto del fondo straordinario?
- ▶ Prima il DIRITTO: autorizzazione
- ▶ Poi il pagamento
- ▶ Se manca autorizzazione formale il dipendente come prova lo straordinario?

- ▶ ipotizzando un ordinario 8-14, per un totale di 6 h continuative, qualora un dipendente esca x es. alle ore 16, ha fatto 2 ore di straordinario oppure 1,5 ore, dal momento che dopo le 6 ore sarebbe obbligatoria la pausa di almeno 30 min (o 10 min)?
- ▶ Il dipendente deve provare di aver lavorato DUE ore.
- ▶ Chi vuol far valere un diritto (in giudizio) deve provare i fatti che ne costituiscono fondamento

- ▶ Può essere autorizzato lo straordinario con eventuale recupero per mancanza di fondi?
- ▶ Senza fondi teoricamente non si può autorizzare nulla

- ▶ Dipendente lavora a tempo indeterminato in un ente e per scadenze è costretto a fare straordinario. supponiamo che vinca tramite un concorso un posto indeterminato presso un altro ente e che si trasferisca. la p.a. che lascia può pagargli le ore in più?
- ▶ DEVE pagare le ore in più fino alla cessazione del rapporto di lavoro

# indicazioni sulla prestazione straordinaria nei casi di rapporto di lavoro part time verticale.

- ▶ Sez. L, Sentenza n. 24333 del 14/11/2014
- ▶ L'art. 11, comma 10, del c.c.n.l. per i dipendenti da società e consorzi concessionari di autostrade e trafori del 16 febbraio 2000, che prevede la maggiorazione retributiva per il lavoro notturno, **si applica anche ai lavoratori in regime part time** che abbiano lo stesso livello di inquadramento, e svolgano le stesse modalità di prestazione lavorativa del personale turnista a tempo pieno, in quanto la maggiore retribuzione per i lavoratori impiegati in turni continui e avvicendati non può essere esclusa in caso di diversità di sequenza oraria, che, tuttavia, contempra il lavoro notturno con caratteristiche di costanza, **doendosi ritenere che una diversa interpretazione contrasti con il principio di non discriminazione di cui all'art. 4 del d.lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, attuativo della direttiva 97/81/CE.**



# Straordinario nei giorni festivi



- ▶ La maggiorazione è prevista dall'art. 32 CCNL

con orario ordinario 8/13 fasce di flex 7.30/8.30 - 12.30/13.30, in un ambito di compensazione automatica della flex, eseguite 5 ore di ordinario, si può chiedere straordinario dalle 12.30 alle 13.00?

- ▶ Lo straordinario si effettua se l'ordinario non basta