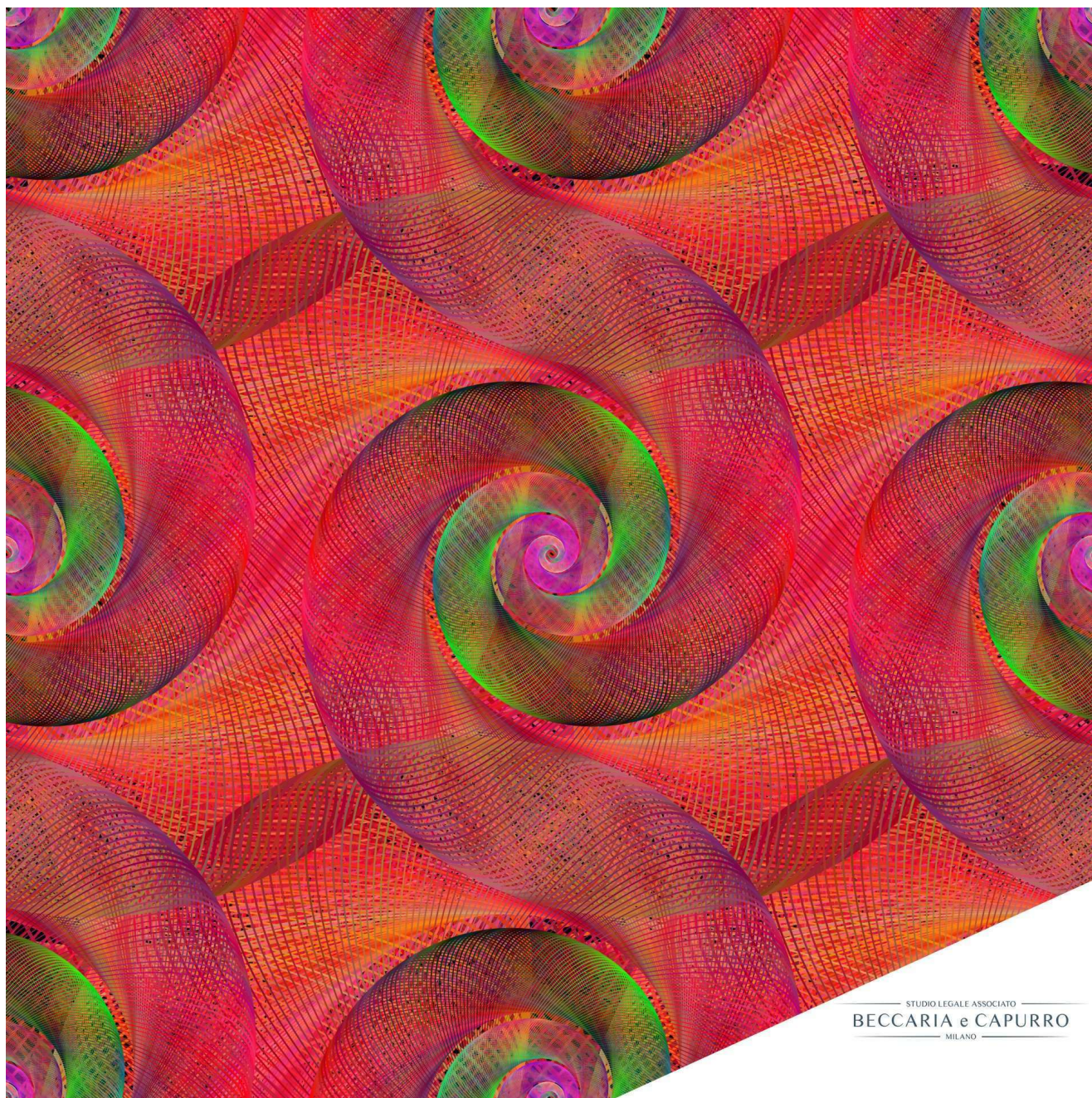


(I nostri casi) - Lavoro straordinario ... nelle Pubbliche Amministrazioni

- a cura di Angelo Beretta - Febbraio 2020 -

Il rapporto di lavoro nel pubblico impiego – come noto – è stato sottoposto alla c.d. privatizzazione agli inizi degli anni novanta (d.Lgs. 29/1993) e si è completata circa 10 anni dopo con il testo unico sul Pubblico Impiego (d.Lgs. 165/2001).



STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

La c.d. privatizzazione del pubblico impiego consiste essenzialmente:

- nell'applicazione delle disposizioni di diritto privato al rapporto di pubblico impiego;
- nell'applicabilità della disciplina della contrattazione collettiva;

- nell'assegnare alla pubblica amministrazione-datrice di lavoro i medesimi poteri di gestione del rapporto tipici del datore di lavoro privato.

L'applicazione delle disposizioni di diritto privato nel pubblico impiego è però spesso sottoposta a regole normative e/o contrattuali molto specifiche che di fatto creano una disciplina assolutamente specifica.

Vi segnaliamo a tal proposito un'interessante Delibera dell'**Ispettorato Interregionale del Lavoro** (Liguria, Lombardia, Piemonte e Valle d'Aosta) dello scorso 24/01/2020 , relativa a un gruppo di casi dei quali ci siamo occupati in riferimento al **lavoro straordinario di alcuni dipendenti di un Comune**.

Il caso affrontato dall'Ispettorato Interregionale del Lavoro è il seguente.

L'Ispettorato Territoriale del Lavoro aveva inviato ad un Comune varie diffide accertative relativamente a somme – e conseguentemente oneri previdenziali – ritenute dovute ad alcuni dipendenti pubblici addetti a un servizio di trasporto.

Le **diffide accertative** si basavano sull'orario di ingresso e di uscita riportati sui cartellini marcatempo vidimati da parte dei lavoratori (equiparabili agli estratti delle timbrature del badge).

Gli Ispettori, rilevata l'esistenza di lavoro eccedente le 36 ore settimanali e tentato infruttuosamente un tentativo di conciliazione con i lavoratori coinvolti, avevano provveduto ad inviare al Comune le **diffide accertative** in oggetto, contro le quali lo stesso aveva presentato **ricorso in sede amministrativa**.

L'Ispettorato Interregionale del Lavoro ha accolto i (nostri) ricorsi propositi nell'interesse del Comune in questione, basando i propri provvedimenti sulle seguenti argomentazioni giuridiche:

- le attività di lavoro straordinario possono essere riconosciute economicamente solamente in presenza di un **provvedimento autorizzatorio**. Non è pertanto sufficiente lo svolgimento di attività oltre il normale orario di lavoro. Non è pertanto nemmeno sufficiente che il responsabile diretto sia consapevole dello svolgimento di prestazioni aggiuntive. E' richiesto un "provvedimento" e pertanto la decisione deve essere adottata con atto formale scritto, che identifichi il perimetro dell'intervento straordinario al fine di giustificare l'impegno di spesa.
- Il provvedimento autorizzativo deve essere **di regola preventivo**. Solamente in casi **eccezionali** è configurabile un provvedimento successivo, in funzione di sanatoria delle prestazioni già svolte, quando le prestazioni lavorative straordinarie **non fossero prevedibili**, e fossero inoltre **indifferibili e urgenti**.
- In linea di principio – pertanto – non sono ammissibili autorizzazioni implicite. Questo comporta che non rientrano nella categoria dei provvedimenti autorizzatori i cartellini marcatempo vidimati da parte dei lavoratori, nemmeno nel caso in cui l'ente non abbia mai provveduto a contestare la correttezza dei dati riportati negli stessi

A quanto sopra occorre inoltre ricordare che gli Enti Locali hanno la **facoltà unilaterale** – attribuita dall'art. 38 bis C.C.N.L. Enti Locali del 14/09/2000 – di far confluire le ore di straordinario (autorizzate secondo i criteri sopra indicati) nell'ambito della c.d. "Banca Ore", evitando in tal modo di provvedere al riconoscimento economico tanto delle ore di lavoro aggiuntivo quanto delle maggiorazioni previste dalla contrattazione collettiva.

Scarica la Delibera del Comitato per i Rapporti di Lavoro c/o l'Ispettorato Interregionale del Lavoro di Milano del 24 gennaio 2020

STUDIO LEGALE ASSOCIATO
BECCARIA e CAPURRO
MILANO

