

Straordinari nella «Pa» solo con autorizzazione scritta

La retribuità del lavoro straordinario prestatò dal pubblico dipendente è condizionata dall'autorizzazione preventiva e formale dell'amministrazione di appartenenza.

È questa l'opinione del Consiglio di Stato, che con decisione del 10 febbraio 2004, n. 472 torna a occuparsi del tema dello straordinario nel pubblico impiego.

Il Consiglio chiarisce che solo un atto preventivo e in forma scritta dell'amministrazione può consentire di verificare in concreto la sussistenza delle ragioni di pubblico interesse che rendono necessario il ricorso a prestazioni lavorative eccedenti l'orario normale di lavoro.

Tale esigenza si pone in linea con i principi costituzionali di legalità, buon andamento e imparzialità, secondo i quali devono essere organizzati i pubblici uffici. Addirittura, l'autorizzazione deve contenere l'indicazione nominativa dei dipendenti autorizzati alle prestazioni straordinarie e la specificazione del limite massimo fattibile di ore lavorative. Solo se il lavoro straordinario è stato svolto per inderogabili esigenze di servizio, è ipotizzabile un successivo atto di ratifica, in forma scritta, nel quale l'amministrazione deve indicare specificamente le ineluttabili necessità di servizio.

Nel caso in esame, il Consiglio di Stato nega che un'autorizzazione preventiva data con ordine verbale, ovvero una ratifica successiva da parte dell'amministrazione di appartenenza senza l'indicazione delle improvvise esigenze di servizio, possa valere ai fini della retribuità del lavoro straordinario prestatò.

In entrambi i casi, infatti, manca la possibilità di verificare l'effettiva necessità per l'amministrazione di svolgere ulteriori attività che giustifichino il ricorso al lavoro straordinario e il maggior onere. Il giudice aggiunge anzi che, mancando nella specie alcun riconoscimento formale da parte della pubblica amministrazione dell'utilità del lavoro svolto d'iniziativa, al dipendente nulla spetta, neppure a titolo di indennizzo per arricchimento senza causa.

Il Consiglio conclude con una sorta di monito: il dipendente, anziché prestare il lavoro, avrebbe dovuto fin dall'inizio pretendere dal suo diretto superiore una attestazione chiara sulla necessità dello svolgimento del lavoro straordinario in eccedenza rispetto ai limiti orari predeterminati nonché sulla quantità di tale lavoro, rendendo così doverosa la prestazione lavorativa, con tutte le conseguenze sul piano retributivo e previdenziale.

DOMENICO BARBONI