

Gli straordinari vanno sempre pagati, anche se non sono stati autorizzati, ecco perché: **sentenza della Cassazione**

Il tempo eccedente l'orario ordinario di lavoro va sempre retribuito? Vediamo cosa dice la legge e qual è l'orientamento della Cassazione. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso allo straordinario è ammesso per un periodo non superiore a 250 ore annue.

La legge, ancora, prevede alcune fattispecie per le quali - salva diversa previsione della contrattazione collettiva - si può ricorrere al lavoro straordinario (art. 5 del D. Lgs. n. 66/2003). I casi previsti sono i seguenti:

- eccezionali esigenze tecnico-produttive e impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;
- casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni dello straordinario possa dare luogo a un pericolo grave-immediato, o a un danno alle persone o alla produzione;
- eventi particolari (mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse), preventivamente comunicati agli uffici competenti e alle rappresentanze sindacali.

E se il dipendente fa gli straordinari senza essere autorizzato dal datore di lavoro? Ha diritto in ogni caso ad una retribuzione maggiorata?

L'articolo 2126 del codice civile stabilisce che «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».

Nella prassi questo potrebbe accadere:

- quando il datore di lavoro è a conoscenza del fatto che il dipendente sta svolgendo ore straordinarie e non interviene per fermarle: in tal caso si considera che abbia accettato tacitamente tali prestazioni;
- in presenza di attività inderogabili da completare: questa situazione si verifica quando il lavoratore è obbligato a completare un compito per garantire la continuità produttiva dell'azienda. Un esempio può essere un lavoro urgente da consegnare o la manutenzione di impianti per evitare danni all'azienda, come riparazioni urgenti o la custodia di macchinari;
- in caso di situazioni impreviste, come il guasto di un impianto che richiede interventi per evitare blocchi o pericoli, o quando il collega del turno successivo non si presenta e non si trova un sostituto: simili eventualità possono costringere un lavoratore a fare straordinari.

Ebbene, quando gli straordinari non sono stati autorizzati preventivamente, ma sono stati effettivamente svolti, il lavoratore ha comunque diritto al pagamento, a condizione che tali ore siano documentate (ad esempio con meccanismi di rilevazione delle presenze o - se si lavora in modalità agile - tramite i log informatici che attestano l'orario di collegamento).

Cosa dice la giurisprudenza? Un'importante sentenza della Corte di Cassazione - la sentenza n. 17192 del 2024 ha stabilito che i lavoratori hanno diritto alla retribuzione per le ore di straordinario, anche in assenza di un'autorizzazione preventiva del datore di lavoro. La Corte ha dato ragione ai lavoratori, confermando che, se il lavoro straordinario era necessario per il corretto svolgimento delle mansioni, la mancanza di un'autorizzazione preventiva non poteva impedire il pagamento delle ore extra.

Per ulteriori informazioni contattare: **email cubt@cubtlc.it, telefono n. 3316019879**

marzo 2025

FLMU-CUB

Federazione Lavoratori Metalmeccanici Uniti - Confederazione Unitaria di Base

Firenze, V. di Scandicci 86 tel./fax 055/3200938 email: cubt@cubtlc.it su Facebook : CUB TELECOM