

Cassazione civile sez. lav., 25/09/2025, n. 26181

FATTI di CAUSA

1. La Corte di Appello di Napoli, in riforma della sentenza di primo grado, ha rigettato la domanda proposta dal dipendente indicato in epigrafe volta al pagamento dello straordinario svolto nei giorni feriali e festivi, secondo le allegazioni contenute nel ricorso ex art. 414 c.p.c. per un totale di € 20.937,23 (1.627,50 ore di festivo meno 3,20 ore di straordinario da sottoguardia feriale).
2. La Corte territoriale motivava il rigetto sulla scorta dei seguenti argomenti: 1) quanto allo straordinario feriale, non ne è stato provato lo svolgimento (risultando anzi dai documenti prodotti in atti un saldo negativo); 2) quanto alle ore di lavoro straordinario svolte nei giorni festivi, invece, la domanda è infondata, perché *contrariamente alle ore di straordinario svolte nell'espletamento del turno di sottoguardia, per tali giorni non è stata fornita alcuna prova, sia di una preventiva autorizzazione, sia soprattutto che si tratti di una prestazione lavorativa resa in eccedenza rispetto all'orario ordinario siccome difetta qualsivoglia programmazione oraria disposta dal datore di lavoro che in sé ecceda l'orario contrattuale.* (è!) A ciò si aggiunga che dal Prospetto delle presenze è *contrariamente a quanto sostenuto da parte ricorrente, e ribadito con la memoria di costituzione in appello non si ricava affatto che il lavoro prestato nei giorni festivi sia qualificabile come straordinario autorizzato e, quindi, monetizzabile piuttosto che destinato ad esser compensato fruendo di riposi compensativi* (cfr. sentenza impugnata pag. 4).
3. Proponeva ricorso per cassazione articolato in quattro motivi il lavoratore.
4. Resiste con controricorso il Ministero della cultura.
5. Il dipendente deposita altresì memoria ex art. 378 c.p.c.

RAGIONI della DECISIONE

1. Con la prima doglianza è dedotta la nullità della sentenza e del procedimento per violazione degli artt. 437 e 416 c.p.c., in relazione all'art. 360, comma 1, n. 4 c.p.c.

Il dipendente lamenta che l'amministrazione aveva contestato solo in appello, per la prima volta, quindi tardivamente, che l'autorizzazione dei giorni festivi andrebbe distinta da quella del lavoro eccedente svolto nei feriali e che il lavoro domenicale e festivo risulterebbe prestato in regime di lavoro ordinario ovvero in esecuzione del normale turno di cui all'ordine di servizio n. 18 del 17.6.2014 che prevede l'esecuzione della prestazione lavorativa 6 giorni su 7, escluso

il martedì – quale giorno di riposo.

Rimarcata la tardività della contestazione, il dipendente evidenzia di aver specificamente dedotto in primo grado ed altresì documentato che i giorni festivi contabilizzati in banca ore erano stati prestati in esecuzione del turno di sottoguardia di cui all'ordine di servizio innanzi ricordato.

1.1. In via preliminare il Collegio d'atto che su una questione parzialmente sovrapponibile alla presente, la S.C. si è di recente pronunciata con la sentenza n. 13661 del 2025, il cui percorso motivazionale è condiviso dal Collegio, per quanto qui in rilievo.

1.2. Tanto premesso, il primo motivo non può essere accolto.

Incombe, infatti, sulla parte che agisce in giudizio, ex art. 2697 c.c., offrire la prova di tutti i fatti costitutivi della pretesa, nel caso di specie, quindi, sul lavoratore.

Sullo stesso incombeva pertanto l'onere di provare tutti i presupposti della domanda, ricordato brevemente che la questione, valorizzata in sede di appello, ovvero sia la distinzione tra lavoro straordinario feriale e lavoro festivo, anche straordinario, attiene al diritto azionato, non integrando, quindi, un'eccezione in senso stretto.

Pertanto, del tutto ritualmente, allora, la Corte territoriale ha affrontato questo specifico aspetto (distinzione tra straordinario festivo e feriale), perché quanto addotto dal Ministero della cultura è una mera difesa sui fatti costitutivi del diritto azionato *ex adverso*, difesa, quindi, del tutto ritualmente sviluppata con l'atto di impugnazione in appello. Solo delle eccezioni in senso stretto, infatti, e quella qui in rilievo, si ribadisce non lo è, si può lamentare la tardiva introduzione nel processo.

2. Con il secondo mezzo è lamentata la nullità della sentenza e del procedimento per violazione degli artt. 115, 116 e 416 c.p.c., oltre che dell'art. 132, n. 4 c.p.c. in relazione all'art. 360, comma 1, n. 4 c.p.c.

La censura lamenta che l'amministrazione in primo grado non ha contestato che l'ordine di servizio istitutivo dei turni di sottoguardia avesse ad oggetto anche l'autorizzazione al lavoro nei festivi e, in particolare, di domenica.

Il dipendente, riprendendo gli argomenti già spesi nel primo mezzo, torna a sostenere la tardività della contestazione del Ministero in ordine alla distinzione tra lavoro straordinario festivo (nella specie domenicale) e lavoro straordinario prestato in esecuzione dei turni di sottoguardia. Sostiene, quindi, che tale fatto è lo svolgimento dello straordinario nei giorni festivi è coperto dalla mancata tempestiva contestazione della parte datoriale

2.1. La seconda censura non può² essere accolta per le medesime ragioni già innanzi indicate al punto 1.2. cui si fa integrale rinvio.

Inoltre, va evidenziato che vale il principio in virtù¹ del quale l'onere di contestazione attiene alle componenti di fatto e non anche alla loro componente valutativa (cfr. Cass. n. 30744/2017; Cass. n. 6172 del 2020).

Il fatto storico, nella specie, consiste nello svolgimento del lavoro nei giorni festivi e, in ipotesi, nell'esistenza di un'autorizzazione esplicita al lavoro, anche straordinario, in quegli stessi giorni, laddove, il desumere, invece, implicitamente l'autorizzazione allo straordinario dall'essenzialità ed obbligatorietà del lavoro festivo è una deduzione logica che rientra nell'alveo delle valutazioni istruttorie e dunque estranea all'ambito della non contestazione dei fatti storici.

In una parola, l'accertamento dell'esistenza o meno di una autorizzazione implicita desumibile dall'accaduto costituisce un giudizio non suscettibile di valorizzazione sul mero piano della non contestazione.

A tanto va aggiunto che l'autorizzazione implicita o comunque il ricorrere dei presupposti per il pagamento rivendicato, può² essere desunta – vero – dal complessivo esame dei dati istruttori, ma questa valutazione attiene ad un profilo diverso, non interessato dal motivo e da riscontrare sulla base degli elementi di causa, ivi compresa la non contestazione – quella riguardante fatti storici dello svolgimento del lavoro nei giorni festivi, su cui si va a dire immediatamente di seguito.

3. Il terzo motivo denuncia la violazione degli artt. 115 e 116 c.p.c., nonché degli artt. 1375 e 2697 c.c. e degli artt. 36 e 111 della Costituzione, in relazione all'art. 360, comma 1, nn. 3 e 5 c.p.c. e l'omesso esame circa un fatto decisivo della controversia nella parte in cui non tiene conto del fatto che le prestazioni sono state in concreto eseguite, su incarico dell'amministrazione e comunque *non insciente o prohibente domino*.

Nello specifico, lamenta che la Corte Territoriale ha omesso di valutare che il ricorrente ha lavorato 6 giorni su 7 compresa la domenica in regime di straordinario, per eccedenza delle 35 ore settimanali, con l'obbligo di prestare servizio anche nei festivi infrasettimanali, atteso che la turnazione è essenziale e preordinata al corretto funzionamento della Reggia di Caserta.

Ha inoltre trascurato di tener conto del fatto che l'Amministrazione, in ossequio all'ordine di servizio, ha contabilizzato tali festivi lavorati, ammettendo, in sostanza di averli autorizzati, almeno tacitamente.

All'esito della verifica su tali fatti, si argomenta nel motivo, il giudice di merito avrebbe dovuto accertare che l'ordine di servizio impone le sottoguardie obbligatorie anche la domenica in

regime di straordinario e quindi anche nei giorni festivi, con la conseguenza che questi ultimi dovevano considerarsi autorizzati.

4. Resta la quarta doglianza con la quale Ã¨ lamentata la nullit  della sentenza per violazione dell'art 132, comma 2, n. 4 c.p.c., in relazione all'art. 360, comma 1, n. 4 c.p.c.

  dedotta la motivazione solo apparente della sentenza impugnata, per essere le conclusioni della decisione in contraddizione con le premesse e con il provvedimento posto a base della decisione.

5. I motivi tre e quattro vanno accolti entrambi nei limiti segnati dalla presente motivazione.

Si procede, seguendo l'ordine logico, *in primis* all'esame del quarto motivo.

A tal uopo, giova ricordare che il percorso argomentativo della sentenza qui impugnata d  conto dello svolgimento di attivit  lavorativa nei giorni festivi e, in una prima parte della motivazione, sembra fondare il rigetto della domanda su due *rationes decidendi*: a) la mancanza di autorizzazione al lavoro straordinario; b) l'esclusione della natura straordinaria del lavoro festivo domenicale, dovendo essere detta attivit  lavorativa qualificata quale lavoro ordinario, venendo in rilievo la prestazione di dipendenti turnisti che normalmente effettuano la prestazione di domenica.

In un successivo passaggio della sentenza, tuttavia, la Corte di appello (cfr. innanzi punto 1.2) cos  argomenta * a ci  si aggiunga che dal Prospetto delle presenze    contrariamente a quanto sostenuto da parte ricorrente, e ribadito con la memoria di costituzione in appello    non si ricava affatto che il lavoro prestato nei giorni festivi sia qualificabile come straordinario autorizzato e, quindi, monetizzabile piuttosto che destinato ad esser compensato fruendo di riposi compensativi    (cfr. sentenza impugnata pag. 4).*

  evidente il contrasto tra le due affermazioni, la prima nega a monte lo svolgimento di lavoro straordinario festivo; la seconda, invece, sembra ammetterlo, escludendone tuttavia l'autorizzazione e/o la monetizzazione, in ragione della fruizione di riposi compensativi.

Non vi   dubbio che sul punto la motivazione della Corte   contraddittoria e non rispetta il minimo costituzionale, sicch  il quarto motivo va accolto.

A tanto va aggiunto, che il ricorso va accolto anche in relazione al terzo motivo, perch , osserva il Collegio, la motivazione della Corte territoriale   altres  erronea nella parte in cui afferma che il riconoscimento dello straordinario, nella specie quello festivo,   funzione della presenza di un'autorizzazione formale.

Detto assunto, infatti, contrasta con i principi recentemente affermati in tema di straordinario.

Giova partire da un dato di fatto, Ã di tutta evidenza che di certo i lavoratori non sono andati a prestare servizio nei giorni festivi di loro iniziativa, ma sulla base di una organizzazione del lavoro datoriale, quindi, eterodiretta.

Sul punto vanno ricordate le affermazioni recentemente compiute da questa S.C. in Cass. n. 23506 del 2022, che, proprio con riguardo ai rapporti di lavoro pubblico privatizzato, ha precisato che il diritto al compenso per il lavoro straordinario svolto, che presuppone la previa autorizzazione dell'amministrazione, spetta al lavoratore anche laddove la richiesta autorizzazione risulti illegittima e/o contraria a disposizioni del contratto collettivo, atteso che l'art. 2108 c.c., applicabile anche al pubblico impiego contrattualizzato, interpretato alla luce degli artt. 2 e 40 del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art. 97 Cost., prevede il diritto al compenso per lavoro straordinario, se debitamente autorizzato e che, dunque, rispetto ai vincoli previsti dalla disciplina collettiva, la presenza dell'autorizzazione Ã il solo elemento che condiziona l'applicabilitÃ dell'art. 2126 c.c.

Nella fattispecie ivi in rilievo, la S.C., in applicazione del principio innanzi ricordato, ha riconosciuto il compenso per lavoro straordinario ad un autista di scuolabus, comandato ad effettuare il servizio di trasporto disabili, sebbene l'autorizzazione implicita allo svolgimento dello straordinario si ponesse in contrasto con l'art. 38 del c.c.n.l. del 14 settembre 2000 per il personale del comparto Regioni ed Autonomie locali.

Il riconoscimento del diritto al compenso per lavoro straordinario anche in presenza di un'autorizzazione illegittima o contraria alle previsioni del c.c.n.l. di riferimento Ã nella specie perchÃ implicita Ã stato il presupposto per il successivo riconoscimento generalizzato da parte di questa Corte (cfr. Cass. n. 18063 del 2023) della possibilitÃ che l'autorizzazione sia implicita, con ulteriore precisazione che autorizzate devono in realtÃ intendersi tutte le prestazioni effettuate dai lavoratori, purchÃ non svolte *insciente o prohibente domino*.

Nella pronunzia poc'anzi ricordata si afferma infatti che il riconoscimento del diritto a prestazioni cd. âaggiuntiveâ ai sensi dell'art. 1 d.l. n. 402 del 2001, conv. con mod. dalla l. n. 1 del 2002, richiamato *ratione temporis* dalla contrattazione collettiva del comparto sanitÃ Ã subordinato al ricorrere dei presupposti dell'autorizzazione regionale, della presenza in capo ai lavoratori di requisiti ccdd. soggettivi e della determinazione tariffaria; tuttavia, pur in mancanza dei menzionati presupposti, l'attivitÃ lavorativa oltre il debito orario comporta il diritto al compenso per lavoro straordinario nella misura prevista dalla contrattazione collettiva, purchÃ sussista il consenso datoriale che, comunque espresso, Ã il solo elemento che condiziona l'applicabilitÃ dell'art. 2126 c.c., in relazione all'art. 2108 c.c., a nulla rilevando il superamento dei limiti e delle regole riguardanti la spesa pubblica (che determina, perÃ, la responsabilitÃ dei funzionari verso la pubblica amministrazione). Il principio Ã stato poi riaffermato anche da Cass. n. 17912/2024 ed altresÃ da Cass. n. 6998/2025 (si veda anche la

giurisprudenza ivi richiamata).

Conclusivamente, costituisce ormai principio consolidato nella giurisprudenza più recente di questa Corte, quello secondo cui l'autorizzazione, meglio il consenso all'esecuzione della prestazione di lavoro straordinario, può essere anche implicito e costituisce presupposto sufficiente per il riconoscimento del diritto al pagamento dei relativi emolumenti.

A tali principi non si è sicuramente attenuta la Corte territoriale nel percorso motivazionale che ha condotto al rigetto della pretesa del riconoscimento di differenze retributive da svolgimento del lavoro straordinario (nella specie festivo).

Ciò comporta la cassazione della sentenza impugnata, perché in relazione al lavoro straordinario svolto nei giorni festivi, la presenza o meno di una autorizzazione va valutata alla luce di quanto innanzi, sufficiente, quindi, anche una autorizzazione implicita, desumibile dalla mera organizzazione del lavoro predisposta dal datore, che in sé giustifica il riconoscimento dello straordinario senza necessità di ulteriori atti formali.

Tanto premesso, osserva il Collegio, dovrà essere il giudice del rinvio a verificare sulla base delle risultanze probatorie, previo ogni eventuale e necessario accertamento, se il lavoro svolto nei giorni festivi debba o meno essere qualificato come straordinario o se esso sia stato eseguito, invece, in adempimento della normale prestazione lavorativa quale prevista dalla contrattazione collettiva applicabile ai cd. dipendenti turnisti.

Andrà infatti verificato ad opera del giudice del rinvio se la prestazione lavorativa, qui in esame, è stata o meno svolta da un dipendente facente parte del personale cd. turnista.

In tal caso, tenuto conto della particolare articolazione dell'orario di lavoro di detti prestatori che normalmente lavorano sei giorni su sette, con la coincidenza del giorno di riposo settimanale con quello di chiusura museale (di consueto il martedì) e retribuzione del lavoro svolto di domenica con specifici emolumenti dovrà il giudice del rinvio accertare se il lavoro festivo domenicale è stato svolto in esecuzione del normale turno di lavoro (che prevede di norma il lavoro domenicale) o piuttosto quale straordinario (si veda al riguardo, l'art. 26 del c.c.n.l. del 16.2.1999, nonché la normativa ivi richiamata e, più in generale, tutta la normativa contrattuale applicabile, per la quale, vige il principio *iura novit curia*; su tale ultimo aspetto si veda fra le ultime Cass. n. 7641/2022).

6. Conclusivamente vanno accolti il terzo ed il quarto motivo di ricorso, rigettati tutti gli altri, la sentenza impugnata va conseguentemente cassata e la causa rinviata alla Corte di Appello di Napoli, in diversa composizione, che farà applicazione dei principi sopra enucleati, altresì provvedendo sulle spese del presente giudizio di legittimità.

P.Q.M.

accoglie il terzo ed il quarto motivo, rigettati gli altri, cassa la sentenza impugnata in relazione ai motivi accolti e rinvia alla Corte di Appello di Napoli, in diversa composizione, cui demanda di provvedere anche sulle spese del giudizio di cassazione.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio della Sezione Lavoro della Corte Suprema di cassazione, il 9 settembre 2025.

Campi meta

Massima : *In tema di lavoro straordinario (nella specie festivo) nel pubblico impiego contrattualizzato, il diritto al compenso per le prestazioni rese in eccedenza non Ã subordinato alla presenza di una autorizzazione formale.*

Supporto Alla Lettura :

PUBBLICO IMPIEGO

Il pubblico impiego Ã definibile come quel rapporto di lavoro in cui una persona fisica mette volontariamente la propria attivitÃ , in modo continuativo e dietro corresponsione della retribuzione, al servizio dello Stato o di un ente pubblico non economico. Elementi essenziali sono:

- lâ?accesso mediante concorso;
- la natura pubblica dellâ?ente;
- la correlazione con i fini istituzionali dellâ?ente;
- la subordinazione con inserimento nellâ?organizzazione amministrativa dellâ?ente;
- la continuitÃ (va ricompreso anche il rapporto a tempo determinato);
- lâ?esclusivitÃ ;
- la retribuzione predeterminata.

Agli inizi degli anni novanta vi Ã stata la c.d. privatizzazione del pubblico impiego realizzata mediante lâ?attuazione di due leggi delega e consiste essenzialmente nellâ?applicazione delle disposizioni di diritto privato al rapporto di pubblico impiego, nellâ?applicabilitÃ della disciplina della contrattazione collettiva e nellâ?assegnare alla pubblica amministrazione/datrice di lavoro i medesimi poteri di gestione del rapporto tipici del datore di lavoro privato. Il susseguirsi di provvedimenti che hanno modificato tale disciplina, ha reso indispensabile lâ?elaborazione di un testo legislativo che riordinasse lâ?intera disciplina del pubblico impiego, il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che costituisce il testo normativo di riferimento per la disciplina dei pubblici uffici e del lavoro nelle pubbliche amministrazioni, esso si applica a tutte le P.A. ad eccezione di alcune categorie di lavoratori (es. magistrati, avvocati, personale militare, diplomatici, professori e ricercatori universitari, ecc.)