

Civile Sent. Sez. L Num. 30401 Anno 2023
Presidente: DI PAOLANTONIO ANNALISA
Relatore: TRICOMI IRENE
Data pubblicazione: 02/11/2023

Oggetto

**Impiego
pubblico.
Attività
incentivata
svolta in
assenza delle
condizioni di
legge.
Conseguenze.**

R.G.N. 7737/2017

Cron.

Rep.

Ud. 13/09/2023

SENTENZA

sul ricorso 7737-2017 proposto da:

ARPA PUGLIA, - AGENZIA REGIONALE PER LA PREVENZIONE
E LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE, in persona del Direttore
Generale - legale rappresentante pro tempore, elettivamente
domiciliata in ROMA, VIA COSSERIA 2, presso il dott.
ALFREDO PLACIDI, rappresentata e difesa dall'avvocato
PIERLUIGI BALDUCCI;

- ricorrente -

contro

ERMITO MAURIZIO;

- intimato -

avverso la sentenza n. 2537/2016 della CORTE D'APPELLO di LECCE, depositata il 18/11/2016 R.G.N. 2230/2013;
udita la relazione della causa svolta nella pubblica udienza del 13/09/2023 dal Consigliere Dott. IRENE TRICOMI;
udito il P.M. in persona del Sostituto Procuratore Generale Dott. MARIO FRESA che ha concluso per il rigetto del ricorso:
udito l'Avvocato PIERLUIGI BALDUCCI.

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

1. Maurizio Ermito, dipendente dell'ARPA Puglia, in servizio presso il Dipartimento provinciale di Brindisi, ha affermato di avere svolto attività incentivata a favore di terzi per conto dell'ARPA e ha adito il Tribunale di Brindisi, con ricorso per decreto ingiuntivo, per ottenere la corresponsione degli importi relativi all'attività prestata.

Emesso il decreto ingiuntivo, l'ARPA ha proposto opposizione che il Tribunale di Brindisi ha rigettato.

2. L'ARPA ha proposto appello che la Corte d'appello di Lecce, con sentenza n. 2537/2016, ha rigettato.

3. L'ARPA ha proposto ricorso per cassazione sulla base di quattro motivi.

4. Il lavoratore non ha svolto difese.

5. Il Procuratore Generale ha depositato conclusioni scritte che ha confermato in sede di discussione.

6. Parte ricorrente ha depositato memoria.

MOTIVI DELLA DECISIONE

1. Con il primo motivo parte ricorrente lamenta la violazione della legge Regione Puglia n. 6 del 1999 in quanto la corte

territoriale non avrebbe tenuto conto delle previsioni di tale legge, soprattutto della necessità che l'effettuazione dell'attività in questione fosse preceduta da "apposite convenzioni".

2. Con il secondo motivo parte ricorrente contesta la violazione dell'art. 2, lett. c), legge Regione Puglia n. 6 del 1999 e degli artt. 1175 e 1176 c.c., nonché del CCNL comparto sanità, atteso che la Corte d'appello di Lecce non avrebbe considerato che le somme domandate dall'intimato non rispettavano i parametri stabiliti per le retribuzioni dei dipendenti dalla contrattazione collettiva.

In particolare, segnala che ai dipendenti, i quali avevano svolto attività al di fuori del normale orario, aveva pagato delle somme paramtrate sul costo orario del lavoro ordinario, valorizzato a 1.15 per ciascuna categoria di dipendenti del comparto.

Espone, inoltre, che la sua delibera n. 316/2004 non conteneva una prescrizione in ordine alla retribuzione del lavoro in esame, ma rinviava alla redazione di un progetto specifico, dal quale dipendeva la definizione delle prestazioni, delle ore di lavoro richieste, delle modalità di svolgimento e della remunerazione.

Sostiene che del tutto arbitraria sarebbe stata l'affermazione della corte territoriale secondo la quale "deve essere considerato prevalente il legittimo affidamento del personale dirigente".

3. Con il terzo motivo parte ricorrente deduce *error in procedendo*, violazione dell'art. 360, n. 4, cod. proc. civ. sul

riferimento generico a delibere e documenti, atteso che non era dato sapere quali fossero i provvedimenti e i documenti che avevano supportato e giustificato l'accoglimento delle avverse domande.

4. Con il quarto motivo parte ricorrente contesta l'omesso esame di fatti decisivi, quali l'irrilevanza della natura eventualmente straordinaria del compenso in esame ed il carattere provvisorio dei pagamenti effettuati negli anni precedenti al 2009.

5. Le doglianze, che possono essere trattate congiuntamente, stante la stretta connessione, sono fondate nei termini che seguono.

Preliminarmente, si rileva che l'istituzione delle Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente trova il suo fondamento nell'art. 3 della legge statale n. 61 del 1994 di conversione in legge, con modificazioni, del d.l. n. 496 del 4 dicembre 1993.

Ai dirigenti delle Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente (ARPA), si applicano i contratti collettivi dell'art. 2, comma 1 - area III e IV, del CCNQ del 25 novembre 1998 (Accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza), che interessano la dirigenza dei ruoli professionale, tecnico, amministrativo e sanitario del servizio sanitario nazionale e la dirigenza medica, comprendente medici, veterinari ed odontoiatri del servizio sanitario nazionale. I restanti rapporti non dirigenziali rientrano nella sfera di applicazione dei contratti collettivi del

comparto del personale del servizio sanitario nazionale, in base al disposto degli artt. 2 e 6 del CCNQ del 2 giugno 1998. L'individuazione della contrattazione collettiva nazionale dell'Area Sanità e del Comparto Sanità come quella applicabile al personale, dirigenziale e non, dell'ARPA è confermata dagli artt. 2, 6 e 7 del successivo CCNQ per la definizione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale (2016-2018) del 13 luglio 2016.

Alla contrattazione collettiva del comparto sanità rinvia anche la legge Regione Puglia n. 6 del 1999 che, all'art. 16, comma 5, espressamente prevede:

"Il personale dell'A.R.P.A. che riveste lo stato di dipendente pubblico è collocato, ai fini giuridici ed economici nel comparto della sanità secondo quanto stabilito dai vigenti Contratti collettivi nazionali di lavoro (C.C.N.L.) dell'Area di Comparto e dell'Area della dirigenza medica e non medica del S.S.N.".

Pertanto, deve affermarsi che, in linea generale, l'attività di tutti i dipendenti ARPA è regolata, oltre che dalla legge n. 61 del 1994 e dalla citata legge regionale, dalla contrattazione collettiva nazionale del Comparto Sanità e dell'Area Sanità, che disciplina tutte le prestazioni da loro rese nell'ambito del rapporto di lavoro con l'ARPA, anche in ordine al compenso da corrispondere.

La legislazione regionale e la contrattazione integrativa concernenti le Agenzie regionali per la protezione dell'ambiente possono trovare applicazione nella misura in cui sono compatibili con la normativa statale e, per quel che qui rileva, con la contrattazione collettiva nazionale.

In particolare, nessuna retribuzione può essere corrisposta al personale ARPA che non trovi il suo fondamento in tale contrattazione collettiva nazionale.

Per ciò che interessa l'ARPA Puglia, l'art. 13 della legge Regione Puglia n. 6 del 1999 stabilisce che:

“Oltre al supporto tecnico, strumentale e laboratoristico che l'ARPA è tenuta a garantire per lo svolgimento delle funzioni di competenza della Regione, delle Province, degli Enti gestori di aree protette, delle Comunità montane, dei Comuni e dei Dipartimenti di prevenzione delle AUSL e oltre ai compiti indicati nell'art. 4, l'ARPA può svolgere attività di consulenza per conto terzi ed effettuare indagini strumentali ed esami di laboratorio per enti pubblici e privati secondo un tariffario emanato dalla Giunta regionale.

In sede di prima applicazione della presente legge, per le prestazioni di cui al presente articolo troverà applicazione il tariffario vigente approvato dalla Giunta regionale ai sensi dell'art. 11 della legge regionale 17 gennaio 1988, n. 4”.

L'art. 13 citato va integrato con il successivo art. 16, comma 8, in base al quale:

“Il personale dell'ARPA non può assumere, esternamente all'ARPA stessa, incarichi professionali di consulenza, progettazione e direzione lavori su attività in campo ambientale”.

Da ciò si ricava che, secondo la legislazione regionale, l'unica attività di consulenza che può essere svolta in ambito ambientale dal personale ARPA è quella posta in essere ex art. 13 menzionato per conto della medesima ARPA.

Coerentemente, l'art. 14, comma 2, lett. c), prescrive che:

"Al finanziamento dell'ARPA concorrono:

"(...)

c) le entrate relative ai proventi per prestazioni rese a terzi;

(...)".

Il regolamento correlato alla legge Regione Puglia n. 6 del 1999 dispone, inoltre, all'art. 28, che:

"Il personale dell'ARPA, ai sensi dell'art. 16 comma 8 della legge regionale n. 6/99 non può assumere, esternamente all'ARPA stessa, incarichi professionali di consulenza, progettazione e direzione lavori su attività in campo ambientale.

L'attività professionale dei Dirigenti dell'Agenzia, erogata al di fuori dell'impegno istituzionale, concorre ad aumentare la disponibilità ed a migliorare la qualità complessiva delle azioni dei servizi ambientali, integrando l'attività istituzionale. Tale attività professionale richiesta a pagamento da terzi per l'offerta di servizi differenziati è occasionale ed è acquisita ed organizzata dall'Azienda con apposito Regolamento per la disciplina dell'attività libero professionale, secondo le indicazioni contenute nel vigente CCNL dell'Area sanitaria, Professionale, tecnica ed Amministrativa. Con il medesimo atto regolamentare è disciplinata l'attività dei dirigenti dei ruoli professionali, tecnico ed amministrativo secondo le previsioni contenute, nel vigente CCNL dell'Area sanitaria, Professionale, tecnica ed Amministrativa.

Nel rispetto della normativa vigente, il Direttore Generale può autorizzare i dipendenti dell'ARPA PUGLIA a svolgere

consulenze presso altri Enti della Pubblica Amministrazione o presso strutture private. Tali consulenze non possono essere prestate nei casi in cui si possa configurare incompatibilità con le funzioni affidate all'ARPA dalla legge istitutiva, ed in particolare con quelle di carattere autorizzativo, di vigilanza e con le funzioni di controllo diretto o indiretto esercitato in concorso con il S.S.N."

Infine, l'art. 30 del medesimo Regolamento chiarisce che:

"L'art. 13 comma 1 della L.R. 6/99 prevede che l'ARPA può svolgere attività di consulenza per conto terzi ed effettuare indagini strumentali ed esami di laboratorio per enti pubblici e privati secondo un tariffario emanato dalla Giunta Regionale.

Le attività che l'ARPA erogherà, ai sensi dell'art. 13, comma c 1, della L.R. 6/99, saranno disciplinate da specifiche convenzioni ed erogate in riferimento al tariffario vigente approvato dalla Giunta regionale ai sensi della L.R. 17 gennaio 1988, n. 4 e s.m.i."

Dalle disposizioni citate si evince che le prestazioni oggetto di causa possono essere erogate dai dipendenti ARPA solo se autorizzate dallo stesso ente, che la connessa remunerazione spetta alla medesima ARPA sulla base di un tariffario emanato dalla Giunta regionale e che la relativa disciplina è rimessa ad apposite convenzioni.

Risulta evidente, allora, che l'attività *de qua* è sottoposta ad una apposita regolamentazione e che i corrispettivi percepiti per effetto di questa costituiscono entrate della P.A., con la

conseguenza che non possono essere distribuite del tutto discrezionalmente ai dipendenti interessati.

In particolare, trattandosi di remunerazione, le somme percepite in questa maniera dai lavoratori devono essere quantificate in conformità a ciò che è stato pattuito in sede di contrattazione collettiva nazionale, non potendo la contrattazione integrativa e, comunque, le determinazioni interne dell'ARPA Puglia violare la contrattazione nazionale.

La corte territoriale non ha rispettato questi principi.

Infatti, ha ritenuto di potere fare ricorso, ai fini della liquidazione degli importi asseritamente dovuti per le prestazioni in contestazione, ai criteri in precedenza adottati dall'ente, in quanto non vi erano ragioni "per non riconoscere la continuità" degli stessi; ciò sebbene abbia sostenuto, in questo modo contraddicendosi, di non volere affermare, comunque, "che sia corretto l'aver utilizzato un criterio di ripartizione percentuale fra gli aventi diritto", siccome erano ravvisabili anomalie "nella gestione complessiva dell'attività incentivata negli anni interessati" e non si poteva "giustificare, per gli atti emanati successivamente, il consolidarsi di una prassi a prescindere dalle fonti normative che governano la materia".

Non può essere condivisa, quindi, la decisione della Corte d'appello di Lecce, nella parte in cui, pur precisando che "l'adozione di un provvedimento illegittimo non può rendere automaticamente leciti tutti i provvedimenti successivi che si conformino allo stesso e motivati semplicemente dall'esistenza di un precedente", ha reputato, in ogni caso,

che doveva "essere considerato prevalente il legittimo affidamento del personale dipendente, che ha prestato la propria opera nella consapevolezza di ottenere un compenso che non vi era motivo di ritenere difforme da quello ottenuto per gli anni precedenti, in presenza evidentemente di un avallo da parte della dirigenza".

In particolare, è in contrasto con l'attuale sistema normativo, che prevede il rispetto della destinazione delle risorse della P.A. ai suoi fini istituzionali e la determinazione dei compensi in base alla contrattazione collettiva nazionale (ed a quella integrativa, se conforme), l'utilizzo di un precedente provvedimento amministrativo (ritenuto dalla corte territoriale, nel caso in esame, probabilmente illegittimo) come base di una prassi valida per gli anni successivi, che prescinde dalle fonti normative che governano la materia e quantifica l'eventuale compenso spettante agli interessati con l'attribuzione a questi ultimi di una percentuale fissa delle entrate. Soprattutto, non è ammissibile che detta prassi, chiaramente non rispondente alla legislazione ed alla contrattazione collettiva nazionale vigenti, sia fatta salva sul presupposto di una tutela dell'affidamento dei dipendenti.

Infatti, siffatto affidamento, ove pure esistente, non può costituire di per sé titolo per l'attribuzione di somme a carico della P.A., dovendosi rispettare i criteri di quantificazione delle stesse.

Per l'esattezza, gli unici criteri di quantificazione dei compensi dovuti ai dipendenti sono quelli indicati dalla contrattazione collettiva nazionale (o da quella integrativa che la rispetti),

con l'effetto che, quando, come nella specie, siffatti compensi sono calcolati sulla base di precedenti provvedimenti della P.A. interessata non rispettosi della contrattazione appena citata, la relativa determinazione è illegittima.

Quanto affermato non può condurre, però, a negare ogni rilievo all'attività svolta dall'intimato e a sostenere che, in assenza dell'adozione degli atti presupposti per l'esecuzione delle prestazioni previste dall'art. 13, comma 1, della legge Regione Puglia n. 6 del 1999, i dipendenti che le hanno rese non possano agire direttamente per il pagamento di quanto ritengono a loro spettante.

Indubbiamente, vi sono, nel nostro ordinamento, situazioni in cui la nascita del diritto a percepire parte della retribuzione è condizionato non dalla sola prestazione dell'attività, bensì anche dall'adozione di specifici atti od autorizzazioni, in assenza dei quali il dipendente può fare valere solo un'azione risarcitoria per inottemperanza agli obblighi che il legislatore ha posto a carico delle amministrazioni (Cass., Sez. L, n. 13937 del 5 giugno 2017, che concerne il compenso incentivante di cui all'art. 18 della l. n. 109 del 1994, normativa che ne subordina l'attribuzione alla sua previsione da parte della contrattazione collettiva decentrata).

Non può neanche negarsi che la delibera di D.G. n. 316 del 2004, contenente le linee guida dell'attività incentivata ed approvata in attuazione di un accordo con le OO.SS. del 1° luglio 2004, prescriva, come riportato nella sentenza di appello, che la detta attività presuppone la presentazione di proposte di progetti che, a conclusione del percorso, devono

essere approvati dal Direttore generale e devono contenere "le modalità di compenso al personale, che effettua prestazioni direttamente nel progetto, fuori orario di servizio, la sua quantificazione individuale, in conformità ai criteri di cui all'art. 6 e fermo restando il rispetto del limite massimo annuo individuale, riferito sia al valore prestazionale istituzionale sia all'impegno orario complessivamente prestato, computati secondo quanto stabilito al comma 7 art. 6 del presente documento".

In particolare, detto art. 6 prescrive che i criteri generali per l'attribuzione dei proventi a favore del personale interessato devono essere fissati "con separato atto".

Ciò, però, non può tradursi nel negare la retribuzione del lavoratore che abbia prestato l'attività oggetto di causa solo perché il progetto ed il "separato atto" di cui sopra non risultano essere stati adottati.

Questa S.C. ha certo affermato che le remunerazioni delle prestazioni nel pubblico impiego possono essere riconosciute solo se in linea con le previsioni ed allocazioni di spesa e che l'accordo che non le rispetti è invalido e le rende ripetibili (Cass., Sez. L, n. 5679 del 21 febbraio 2022).

Tale regola, tuttavia, non concerne automaticamente tutte le ipotesi nelle quali la prestazione, che rientri fra quelle tipicamente svolte dal dipendente nell'ambito del rapporto di lavoro già costituito, è fatta eseguire dalla P.A. datrice di lavoro, pur in assenza dei requisiti di validità della stessa e in violazione di norme di legge o di contrattazione collettiva: in questa eventualità, trovano applicazione l'art. 2126 c.c. e il

diritto al pagamento del compenso (Cass., Sez. L, n. 15364 del 31 maggio 2023).

Nella specie, dall'istruttoria svolta è emerso che l'intimato ha posto in essere la prestazione in esame e che questa è stata resa in adempimento del rapporto di lavoro con la P.A., rientrando nella normale attività istituzionale dell'ente.

Si tratta, quindi, non di una c.d. prestazione aggiuntiva, regolata dall'art. 1, comma 2, d.l. n. 402 del 2001, conv., con modif., dalla legge n. 1 del 2002, con effetti prorogati da leggi successive, e disciplinata, poi, dall'art. 13 del CCNL 10 aprile 2008 (normativo 2006-2009 ed economico 2006-2007) e dall'art. 12 CCNL 31 luglio 2009 (economico 2008-2009), che richiede un'autorizzazione esterna alla P.A. di appartenenza, ma di una mera prestazione lavorativa ordinaria resa su incarico datoriale, con riferimento alla quale l'ARPA Puglia ha percepito delle entrate.

Ne deriva che, trattandosi di attività che rientra nell'ambito del rapporto lavorativo, il dipendente, ove questa sia stata svolta nell'orario lavorativo ordinario, non potrà avanzare pretese.

Al contrario, qualora detta attività sia stata richiesta dal datore di lavoro oltre il debito orario ed integri gli estremi del lavoro straordinario, il personale deve essere specificamente compensato, nei termini stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale (o da quella integrativa che alla prima si conformi).

Non è di ostacolo a siffatto esito la mancanza, come nella presente controversia, di una autorizzazione formale o di uno

o più atti separati che ne disciplinino nel dettaglio l'esecuzione ed il compenso.

In simili casi, per autorizzazione si intende il fatto che le prestazioni siano state svolte non *insciente* o *prohibente domino*, ma con il suo consenso, che può anche essere implicito e giustifica il pagamento del lavoro straordinario.

In pratica, nel settore del pubblico impiego contrattualizzato, il diritto al compenso per il lavoro straordinario, spetta al lavoratore, che abbia posto in essere una prestazione rientrante nel normale rapporto di lavoro, anche ove la richiesta autorizzazione sia illegittima o contraria a disposizioni del contratto collettivo, atteso che l'art. 2108 c.c., 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 autorizzato nei termini sopra menzionati, con conseguente applicabilità dell'art. 2126 c.c.

Il diritto a vedersi retribuita la prestazione resa, se rientrante nell'ordinario rapporto di lavoro ed autorizzata, trova tutela anche nella recente sentenza n. 8 del 2023 della Corte costituzionale, che individua nell'art. 2126 c.c. la disposizione che giustifica la pretesa a conseguire il corrispettivo per la prestazione fornita di fatto, pur se si dimostra giuridicamente non dovuta.

In quest'ottica, l'art. 2126 c.c. va letto alla luce degli artt. 35 e 36 Cost., in modo da rimuovere ogni ostacolo al pagamento di prestazioni comunque rese con il consenso del datore di lavoro, anche pubblico, seppure in contrasto con previsioni

della contrattazione collettiva, con le regole autorizzatorie per esso previste o con i vincoli di spesa.

Questa regola vale, chiaramente, per le prestazioni la cui esecuzione, come nel presente caso, non sia nulla per illiceità dell'oggetto o della causa.

Siffatta conclusione trova conferma nella più recente giurisprudenza della S.C., la quale ha affermato che, in tema di pubblico impiego privatizzato, il riconoscimento del diritto a prestazioni c.d. aggiuntive - ai sensi dell'art. 1 d.l. n. 402 del 2001, conv., con modif., dalla legge n. 1 del 2002, richiamato *ratione temporis* dalla contrattazione collettiva del comparto sanità - è subordinato al ricorrere dei presupposti dell'autorizzazione regionale, della presenza in capo ai lavoratori di requisiti soggettivi e della determinazione tariffaria; tuttavia, pur in mancanza dei menzionati presupposti, l'attività lavorativa oltre il debito orario comporta il diritto al compenso per lavoro straordinario nella misura prevista dalla contrattazione collettiva, purché sussista il consenso datoriale che, comunque espresso, è il solo elemento che condiziona l'applicabilità 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, però, la responsabilità dei funzionari verso la pubblica amministrazione (Cass., Sez. L, n. 18063 del 23 giugno 2023).

Nello stesso senso si è espressa l'ordinanza della Sez. L, n. 25696 del 4 settembre 2023, per la quale, in tema di pubblico impiego privatizzato, l'affidamento di incarichi di

progettazione, direzione lavori e simili, a lavoratori dipendenti della stazione appaltante in mancanza di stanziamenti previsti per la realizzazione dell'opera cui gli incarichi si riferiscono, se impedisce il sorgere del diritto al compenso incentivante ai sensi dell'art. 18 della legge n. 109 del 1994 (nel testo all'epoca vigente), tuttavia non fa venire meno il diritto del lavoratore alla retribuzione aggiuntiva per lo svolgimento di attività oltre il debito orario di tali prestazioni di lavoro, corrispondente - in mancanza di altri parametri - alla misura propria del lavoro straordinario secondo la contrattazione collettiva tempo per tempo vigente, in quanto il consenso datoriale, comunque espresso, è il solo elemento che condiziona l'applicabilità dell'art. 2126 c.c., in relazione all'art. 2108 c.c.

Nella presente controversia è incontestato che sia stata resa una prestazione rientrante nell'ambito del normale rapporto di lavoro e non risulta che sia stata posta in essere *insciente* o *prohibente domino*. Al contrario, la parte ricorrente ha ammesso di avere pagato degli importi all'intimato per l'attività svolta, rendendo palese l'esistenza di un suo consenso, unico elemento necessario per fare sorgere il diritto al pagamento dell'eventuale lavoro straordinario.

In questa ottica, la formale adozione del progetto e del "separato atto" già menzionati non incide su detto diritto, che dipende esclusivamente dal consenso della P.A. che, in definitiva, serve semplicemente a verificare che l'attività del dipendente non si ponga in conflitto con la corretta esecuzione del rapporto di lavoro. In particolare, la

quantificazione del compenso per lo straordinario non può dipendere dal progetto e dal "separato atto", perché, comunque, questa deve rispettare la contrattazione collettiva nazionale (e quella decentrata che le si conformi).

Ne deriva che il giudice di appello avrebbe dovuto accertare se il dipendente avesse svolto lavoro straordinario e, in questa eventualità, avrebbe dovuto riconoscergli la relativa retribuzione, per come stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale.

6. Il ricorso è accolto nei termini di cui in motivazione.

La sentenza impugnata è cassata con rinvio alla Corte d'appello di Lecce, in diversa composizione, la quale deciderà la causa nel merito, anche in ordine alle spese di legittimità, applicando il seguente principio di diritto:

"Il dipendente dell'ARPA Puglia che abbia eseguito, in favore di soggetti terzi e con il consenso della P.A. di appartenenza, prestazioni, rese nell'ambito del rapporto di lavoro oltre il normale orario, ai sensi dell'art. 13 della legge Regione Puglia n. 6 del 1999, ha diritto ex art. 2126 c.c., in relazione all'art. 2108 c.c. ed alla luce degli artt. 35 e 36 Cost., al pagamento della retribuzione a lui dovuta per il lavoro straordinario svolto.

Tale retribuzione è determinata in base alle previsioni della contrattazione collettiva nazionale applicabile (e della contrattazione integrativa che ad essa si conformi), senza che rilevi la mancata approvazione, da parte della medesima ARPA Puglia, dei progetti relativi a siffatte prestazioni e dei

correlati atti interni di riparto, fra il personale interessato, delle somme riscosse in dipendenza della loro erogazione”.

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso nei sensi di cui in motivazione, cassa la sentenza impugnata e rinvia anche per le spese del presente giudizio alla Corte d’Appello di Lecce in diversa composizione.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio del 13