

**Cassazione Civile – Sez. Lav.; Sent. n. 8958 del 04.06.2012**

omissis

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO

Il Tribunale di Firenze, accogliendo la domanda del dott. S., dirigente medico di primo livello, con sentenza del 17.6.2009 condannava l'Azienda ospedaliera universitaria di X.- succeduta alla ex USL X., al pagamento in favore del detto S. della somma di cui alla sentenza a titolo di straordinario per il lavoro prestato oltre l'orario di 38 ore nel corso del rapporto di lavoro per il periodo Luglio 1992- Maggio 2005.

La Corte di appello di Firenze, su appello dell'Azienda ospedaliera di X. con sentenza del 12.1.2010 dichiarava il difetto di giurisdizione dell'A.G.O. per le pretese retributive vantate sino al Giugno del 1998 e respingeva nel resto la domanda dello S..

La Corte territoriale richiamava l'orientamento espresso dalla sentenza della Suprema Corte a Sezioni Unite n. 9146/2009 pur precisando che nel caso in esame, contrariamente alla controversia già esaminata dalla Suprema Corte, lo S. non era un dirigente apicale, orientamento che escludeva la spettanza del chiesto lavoro straordinario. La Corte territoriale inoltre esaminava in dettaglio le disposizioni del CCNL del 1996 dalle quali emergeva che le uniche disposizioni concernenti un compenso per il lavoro svolto oltre le 38 ore settimanali sono quelle sui servizi di guardia e di pronta disponibilità, servizi che il ricorrente non aveva indicato di aver svolto, si da confermare il principio generale del non riconducibilità dell'attività medico-ospedaliera in parametri strettamente di tipo temporale e quindi della necessità di una retribuzione della detta attività con trattamenti accessori e specifici, in considerazione della struttura peculiare del lavoro medico-dirigenziale in tale contesto pubblicistico. Tale impostazione era stata confermata anche nella disciplina contrattuale successiva, compensando solo fattispecie specifiche ed eccezionali e considerando omnicomprensiva (sia pure attraverso trattamenti articolati ed analitici) la retribuzione dei medici ospedalieri, quindi comprensiva anche del periodo di eventuale superamento delle 38 ore settimanali.

Peraltro la prassi seguita dall'Ospedale di X. era stata addirittura più favorevole di quanto previsto contrattualmente, poichè l'Azienda aveva considerato recuperabili le ore di lavoro svolte oltre la 38, attraverso l'attribuzione di specifici riposi.

Ricorre lo S. con due motivi; resiste l'azienda ospedaliera universitaria di X. con controricorso. Il ricorrente ha prodotto memoria difensiva.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Deve in primo luogo dichiararsi l'inammissibilità del controricorso in quanto notificato tardivamente (il ricorso è stato notificato il 23.4.2010, mentre la notifica del controricorso è avvenuto il 11.6.2010, e quindi tardivamente).

Con il primo motivo si deduce la erroneità della sentenza impugnata per violazione e falsa applicazione del D.Lgs. n. 29 del 1993, artt. 14 e ss.; D.Lgs. n. 165 del 2001, artt. 24 e ss. e del D.Lgs. n. 502 del 1992, art. 15 e ss. come modificato dal D.Lgs n. 229 del 1999 nonchè per violazione e falsa applicazione degli artt. 1362 e ss. del cod. civ. in relazione agli artt. 17, 19, 20 e 65 del CCNL 5.1.21996 (quadriennio normativo 1994-1997), all'art. 16 del CCNL 8.6.2000 (quadriennio normativo 1998-2001), all'art. 14 CCNL 3.11.2005 (quadriennio normativo 2002-2005) dei Dirigenti sanitari.



Il motivo appare incentrato sulla ricostruzione del metodo budgetario nella determinazione degli emolumenti spettanti ai dirigenti sanitari, con una retribuzione per obiettivi che compensa il maggior impegno lavorativo profuso dal Dirigente durante le 38 ore settimanali e non già il periodo eccedente tale limite contrattuale, come si evince dall'art. 65 del CCNL sulla retribuzione per risultato e dalla stessa disposizione del CCNL 1996 sull'orario di lavoro di 38 ore settimanali che sono il parametro delle previsioni di budget quale standard di misurazione delle risorse professionali e di commisurazione in relazione a queste degli obiettivi realisticamente conseguibili, i risultati conseguibili attraverso il prolungamento dell'orario di lavoro oltre le 38 ore devono invece essere espressamente negoziati, mentre l'Azienda ospedaliera intimata non aveva nè attivato gli strumenti negoziali di concertazione dei risultati riferibili alle 38 ore settimanali nè quelli eccedenti il detto orario.

Il motivo prima riportato appare in parte inammissibile in quanto la questione relativa al preteso nuovo sistema di retribuzione per i medici- Dirigenti elaborato con la contrattazione collettiva del 1996 ed incentrato sulla negoziazione del budget e sull'individuazione di obiettivi a questo connessi e correlati allo svolgimento dell'orario contrattuale di 38 ore e sulla mancata negoziazione, nell'Azienda intimata, dei previsti obiettivi è questione - come emerge dalla sentenza impugnata nella parte in cui ha ricostruito il thema decidendum e le argomentazioni delle parti - assolutamente nuova avendo lo S. richiesto in primo grado la retribuzione per le ore svolte oltre la 38 sulla base dell'obbligatorietà dell'orario di lavoro contrattuale, e per la mancata compensazione in alcun modo delle stesse ore di straordinario, questione ben diversa da quella concernente la mancata negoziazione addirittura degli obiettivi di budget e degli ulteriori obiettivi raggiungibili attraverso lo svolgimento di un orario superiore a quello fissato dal contratto collettivo, su cui non vi è stato contraddittorio e che costituisce una causa pretendi diversa da quella originariamente fatta valere. In ogni caso posta la complessità del motivo nel quale alcune argomentazioni sembrano ripercorrere le originarie argomentazioni di parte ricorrente, oggetto di valutazione nella sentenza impugnata, va richiamato l'insegnamento di questa Corte che ha già avuto modo di esaminare l'obbligo di compenso del lavoro prestato dai medici- dirigenti di strutture ospedaliere oltre l'orario contrattualmente definito di 38 ore: la Corte (cass. sezioni unite civili n. 9146/09) ha infatti osservato il ricorso è palesemente destituito di fondamento. Il principio generale è che nei confronti dei lavoratori con qualifica dirigenziale, che sono esclusi dalla disciplina legale delle limitazioni dell'orario di lavoro, un diritto a compenso per lavoro straordinario può sorgere o nel caso in cui la normativa collettiva (o la prassi aziendale o il contratto individuale) delimiti anche per essi un orario normale di lavoro, che risulti nel caso concreto superato, ovvero, allorquando non sussista tale delimitazione, nel caso in cui la durata della prestazione lavorativa ecceda i limiti della ragionevolezza in rapporto alla tutela, costituzionalmente garantita, del diritto alla salute (vedi, per tutte, Cass. 23 luglio 2004, n. 13882). Nel caso di specie, esclusa la seconda evenienza, estranea al tema controverso, si rileva che l'art. 17, comma 2, CCNL per l'area della dirigenza medica e veterinaria - parte normativa quadriennio 1994-97 e parte economica biennio 1994-95 determina l'orario dei dirigenti medici in 38 ore settimanali, ma l'art. 65, comma 3, secondo periodo, dispone che "la retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro di cui agli artt. 17 e 18 per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato".

Siccome non è controverso l'affidamento di incarico di direzione di struttura (art. 52), comportante il trattamento accessorio costituito dalla retribuzione di risultato (art. 63), non è possibile la distinzione, prospettata dal ricorrente incidentale, tra il superamento dell'orario di lavoro preordinato al raggiungimento dei risultati assegnati e quello imposto da esigenze del servizio



ordinario, poichè la complessiva prestazione del dirigente deve essere svolta al fine di conseguire gli obiettivi propri e immancabili dell'incarico affidatogli. Ora, contrariamente a quanto osservato dalla Corte territoriale nella sentenza impugnata e dalla parte ricorrente le affermazioni svolte dalla Corte di legittimità non sono riferibili al solo dirigente in posizione apicale, ma contengono affermazioni di ordine generale riferibili ai dirigenti in quanto tali e concernenti l'esame delle disposizioni del CCNL, come il rapporto tra orario contrattuale di 38 ore ed attribuzione della retribuzione di risultato (anche in funzione compensativa dell'eventuale superamento delle 38 ore), che sono perfettamente applicabili anche alla vicenda in esame. Alle considerazioni già svolte dalla Corte di legittimità la sentenza impugnata aggiunge ulteriori considerazioni sulla base di una lettura sistematica delle norme contrattuali secondo la quale le parti sociali quando hanno voluto una compensazione delle ore di lavoro straordinario per i medici-dirigenti lo hanno specificamente previsto per l'attività connessa alle guardie mediche o alla cosiddetta pronta disponibilità (artt. 19 e 20 CCNL), che non emerge il ricorrente abbia svolto.

Ancora la sentenza impugnata ha ricordato, in ordine alla composizione e struttura della retribuzione spettante ai dirigenti- medici l'indennità di "specificità medica" e la cosiddetta retribuzione di posizione, anch'esse collegate agli incarichi conferiti (artt. 54 e 55 CCNL) al medico e quindi indipendenti dalla mera dimensione oraria del lavoro svolto. La sentenza impugnata ha poi esaminato anche le disposizioni del successivo CCNL osservando come il sistema precedentemente adottato sia stato confermato, a cominciare dalla sola espressa previsione della compensabilità del lavoro svolto oltre la 38; ora per la sola attività di carattere eccezionale dei servizi di guardia e di pronta disponibilità. Si è aggiunto che in realtà la prassi seguita dall'Azienda convenuta è stata di miglior favore avendo attribuito dei riposi in relazione al lavoro svolto oltre la 38 ora. Pertanto a ben vedere il tema era già stato esaurientemente trattato dalla giurisprudenza di questa Corte (a Sezioni Unite) e la Corte territoriale ha offerto ulteriori elementi a comprova dell'orientamento della Corte puntualmente tratti da un esame sistematico delle norme contrattuali applicabili al rapporto. L'interpretazione della contrattazione collettiva appare corretta, coerente con la sua formulazione letterale e persuasiva nell'offrire una ricostruzione complessiva del sistema retributivo scelto per compensare l'attività dei dirigenti-medici.

Con il secondo motivo si deduce l'erroneità della sentenza impugnata per omessa, insufficiente, contraddittoria motivazione circa un fatto decisivo e controverso per il giudizio. L'Azienda di X. non aveva mai dato corso alla contrattazione di budget e quindi non può pretendere di attenersi al nuovo sistema, anche di ordine retributivo, visto che non ne ha implementato i necessari cambiamenti organizzativi. Inoltre sarebbero stati applicati i principi fissati dalla Corte di cassazione a Sezione Unite anche se il ricorrente era solo un dirigente di primo livello.

Il motivo è infondato in quanto sotto il primo profilo, come si è già detto, le questioni inerenti alla pretesa non effettuazione della negoziazione del budget sono del tutto nuove e sotto il secondo profilo questa Corte nella sentenza n. 9146/09 ha stabilito principi di ordine generale esaminando disposizioni contrattuali che si riferiscono a tutti i medici- dirigenti, così come a tutti i dirigenti si riferiscono le norme dei CCNL richiamati nella sentenza impugnata. Si deve quindi rigettare il proposto ricorso (con compensazione delle spese del giudizio di legittimità con riferimento alla discussione svolta in pubblica udienza dal difensore di parte intimata essendo il controricorso inammissibile come già osservato), stante la complessità della materia.

P.Q.M.

LA CORTE rigetta il ricorso e compensa tra le parti le spese del giudizio di legittimità.

Così deciso in Roma, nella Camera di consiglio, il 15 marzo 2012.

Depositato in Cancelleria il 4 giugno 2012



S.I.Ve.M.P

Corte di Cassazione Sentenza n. 8958/2012
