

## **Straordinari: no retribuzione ulteriore, ma risarcimento del danno**

ORDINANZA DELLA CORTE DI CASSAZIONE DEL 5 AGOSTO 2020, N. 16711

**Luca Sbaiz**, *Responsabile regionale Dirigenza Sanitaria Piemonte*

Alcuni dirigenti di un'azienda ospedaliera universitaria avevano chiesto al Tribunale il pagamento delle ore di lavoro straordinario svolte da ciascuno di esse da gennaio 2004 al giugno 2008 o, in subordine, il risarcimento del danno.

L'istanza veniva respinta dal predetto Tribunale per cui i predetti si sono rivolti alla Corte d'Appello che pure ha disatteso la richiesta.

Avverso la sentenza sfavorevole i dirigenti hanno proposto ricorso per cassazione con una serie articolata di motivazioni.

La Corte di Cassazione, interpretando le varie clausole contrattuali è pervenuta alla conclusione che le parti collettive, anche al fine di armonizzare la disciplina della dirigenza con i principi che regolano nel settore pubblico il rapporto dirigenziale, fra i quali assume particolare rilievo quello della onnicomprensività del trattamento economico, hanno reso del tutto residuale la possibilità del compenso del lavoro straordinario, lavoro straordinario che resta limitato a specifiche prestazioni aggiuntive (guardie, pronta disponibilità ecc., anche destinate a sopperire a situazioni di urgenza o particolari); ma, in tal caso sulla base della previa autorizzazione del datore di lavoro, la cui mancanza non consente di riconoscere altrimenti alcun diritto retributivo a tale titolo.

La mera eccedenterietà oraria, ha sottolineato la Suprema Corte, non comporta di per sé un trattamento economico aggiuntivo trovando la propria collocazione nell'ambito del raggiungimento degli obiettivi di budget e nella determinazione delle quote della retribuzione di risultato.

La Corte di Cassazione ha quindi respinto il ricorso dei sopraindicati dirigenti, formulando inoltre il seguente principio: "In tema di dirigenza medica nel pubblico impiego privatizzato, lo svolgimento di lavoro straordinario – inteso quale prestazione eccedente gli orari stabiliti dalla contrattazione collettiva – non fa sorgere diritti retributivi ulteriori rispetto a quanto previsto a titolo di retribuzione di risultato o a titolo di specifiche attività aggiuntive (pronta disponibilità; guardie mediche; prestazioni autorizzate non programmabili etc.); tuttavia, la sistematica richiesta o accettazione di prestazioni eccedenti i limiti massimi stabiliti dalla legge o dalla contrattazione collettiva rispetto alla misura (giornaliera, settimanale, periodale o annua) del lavoro o la violazione delle regole sui riposi, come anche, qualora tali norme non si applichino o, per talune scansioni temporali, manchino, lo svolgimento della prestazione secondo modalità temporali irragionevoli, rendono il datore di lavoro responsabile, ai sensi dell'art. 2087 c.c., del risarcimento del danno cagionato alla salute (art. 32 Cost.) o alla personalità morale (art. 35 e 2 Cost., in relazione all'art. 2087 c.c.) del lavoratore. Peraltro, mentre il danno da carattere gravoso e usurante della prestazione, quando sia allegata e provata la violazione sistematica di norme specifiche sui limiti massimi dell'orario o la violazione di norme sui riposi, è da ritenere in re ipsa, nel caso in cui viceversa tali norme non siano applicabili o manchino, chi agisce, per ottenere il corrispondente risarcimento, è tenuto ad allegare e provare che le prestazioni, per le irragionevoli condizioni temporali, in un una eventualmente al contesto in cui si sono svolte, sono state in concreto lesive della personalità morale del lavoratore".