

PRONTA DISPONIBILITA': se richiesta dall'amministrazione, il lavoratore ha diritto al compenso

ORDINANZA DEL 28 GIUGNO 2017, N. 27797 DELLA CASSAZIONE CIVILE, SEZIONE LAVORO

Dino Della Giustina, *Direttivo Nazionale Dirigenza Sanitaria*

Un dipendente di un'azienda ospedaliera campana si è rivolto al Tribunale per ottenere il pagamento delle indennità di pronta disponibilità per le ore di lavoro effettivamente prestate nel periodo di giugno – dicembre 2005, compensi negati dall'amministrazione pubblica a fronte della mancata richiesta di autorizzazione allo svolgimento delle prestazioni del lavoro straordinario prevista dal ccnl del comparto sanità.

Avverso il rigetto della sopraindicata richiesta da parte del Tribunale l'interessato si è appellato alla Corte d'Appello che, riformando la decisione del Tribunale, ha accolto il ricorso sul presupposto che la pronta disponibilità nel settore sanitario, nella sua forma attiva (quando vi sia stata la chiamata) è compensata, o mediante indennità di lavoro straordinario o con un recupero orario; nella sua forma passiva (esauritasi nel mero adempimento dell'obbligo di attesa), e quando cada in un giorno festivo, dà diritto a un riposo compensativo, senza riduzione del debito orario settimanale.

La Corte d'Appello ha quindi statuito che, anche a fronte della mancata richiesta di autorizzazione allo svolgimento del lavoro straordinario, prevista dal ccnl, l'obbligo di retribuire le prestazioni lavorative permane in capo all'ente datore di lavoro, che potrà rivalersi nei confronti dei funzionari eventualmente responsabili di un utilizzo improprio del personale durante l'orario di lavoro.

L'azienda ospedaliera si è opposta alla sentenza della Corte d'Appello, ricorrendo in Cassazione, in quanto, pure a seguito della privatizzazione del pubblico impiego nessuna retribuzione, ad avviso dell'azienda medesima, sarebbe dovuta per le ore di lavoro in pronta disponibilità svolte al di fuori del monte orario previsto e autorizzato dall'amministrazione competente.

Richiamata la normativa europea e nazionale in materia la Cassazione ha sottolineato il fatto che "la pronta disponibilità costituisce una prestazione strumentale, accessoria e qualitativamente diversa dalla principale, e consiste in un obbligo in capo al dipendente, di ritenersi prontamente rintracciabile fuori dall'orario di lavoro, in vista di un'eventuale prestazione". Se detta attività viene poi richiesta il lavoratore ha diritto ad un compenso strettamente connesso alla penosità del lavoro in turni, e agganciato all'effettiva erogazione dei servizi.

La Cassazione ha ulteriormente precisato che le aziende debbono predisporre un piano per l'erogazione delle pronte disponibilità e, ciò, sottolineano i giudici di legittimità, non può essere inteso come assimilazione tra il lavoro straordinario e la pronta disponibilità, in quanto i due istituti sono finalizzati a esigenze obiettivamente diverse: il lavoro straordinario "ispirato alla logica del contenimento e alla funzionalizzazione delle prestazioni al determinarsi di insorgenti ed eccezionali esigenze aziendali"; la pronta disponibilità è volta a "organizzare servizi che normalmente non tollerano interruzioni".

La Cassazione, in definitiva, ha statuito che qualora la prestazione in pronta disponibilità viene richiesta, il lavoratore ha diritto al compenso, strettamente connesso alla penosità del lavoro a turni, e agganciato alla effettiva erogazione del servizio, nesso quest'ultimo che viene a mancare soltanto in caso di riposo compensativo, in quanto l'indennità erogata tende in tal caso al recupero della maggior durata della prestazione rispetto all'orario normale per la necessità di coprire i turni.

La Cassazione ha pertanto rigettato il ricorso dell'azienda ospedaliera ed ha confermato la sentenza della Corte d'Appello.