

Sul lavoro oltre il debito orario dei medici

di D. Serra - 9 Ottobre 2024

La Corte di Appello di Genova rigettava il gravame proposto dall'Ente ospedaliero Ospedali Galliera, avverso la sentenza di primo grado che aveva accolto il ricorso di alcuni dirigenti medici dipendenti del sopraindicato ospedale, che avevano dedotto di aver svolto numerose ore di guardia, denunciando l'inadempimento contrattuale dell'azienda che aveva omesso di corrispondere loro gli emolumenti retributivi previsti per dette prestazioni rese in regime di straordinario.

L'Ente ospedaliero proponeva, quindi, ricorso innanzi la Suprema Corte di Cassazione: nel ricorso si sostiene che il debito orario del dirigente apicale viene soddisfatto sia con l'attività istituzionale, cd. lavoro diurno, sia effettuando turni di guardia notturna e festiva, sicché le guardie non costituiscono necessariamente lavoro straordinario e sono le prime a dover essere utilizzate al fine di soddisfare il debito orario.

Inoltre, l'Ospedale evidenzia che, nel caso in cui l'attività lavorativa prestata dal dirigente nell'arco di un mese non sia sufficiente a colmare il proprio "debito orario", egli può soddisfarlo aggiungendo alle ore effettivamente lavorate in quel mese, le eccedenze orarie accumulate nei mesi precedenti in cui, invece, ha prestato la propria attività oltre l'orario previsto (fermo restando, in caso di mancata fruizione a recupero, la cancellazione automatica, nei termini previsti dalla disciplina aziendale, delle ore eccedenti maturate).

Al contrario, la sentenza impugnata avrebbe, secondo l'Ente ospedaliero, accolto una diversa erronea modalità compensativa; le ore di guardia, per la parte ricorrente in cassazione, non possono essere considerate *ex se* quale lavoro straordinario, e come tale liquidato, bensì vanno conteggiate integralmente nel normale orario di lavoro ed eventualmente ma solo per la parte eccedente il cd. debito orario e qualora aventi connotazione di turno di guardia aggiuntivo, possono considerarsi lavoro straordinario.

La Sezione Lavoro della Suprema Corte di Cassazione, con l'ordinanza che qui si segnala (n. 22953 del 20 agosto 2024), nel rigettare il ricorso, ha affermato che se il lavoro straordinario diurno è compensato con la percezione della sola retribuzione cd. di risultato, non così l'espletamento di turni di guardia notturni e festivi che, in caso di eccedenza, rispetto al normale debito orario danno luogo all'erogazione di specifici emolumenti retributivi.

L'art. 28 del c.c.n.l. del 10.2.2004 al comma 2, prevede, infatti, che i servizi di guardia svolti in regime di lavoro straordinario generino differenze retributive in capo ai dirigenti medici, non essendo compensato detto svolgimento di lavoro straordinario (quello prestato per l'espletamento di turni di guardia notturni e festivi), attraverso la corresponsione della sola retribuzione di risultato.

Del resto per i turni di guardia i compensi non sono attinti dal fondo retribuzione di risultato di cui all'art. 52 del c.c.n.l. ma dal fondo accessorio per le condizioni di lavoro di cui all'art. 51 del c.c.n.l.

Gli Ermellini, nell'ordinanza *de qua*, osservano, innanzitutto, che il lavoro straordinario è tutto quello che si colloca oltre il c.d. debito orario, sia che sia svolto per lo svolgimento di attività istituzionale cd. diurna, sia che sia svolto per lo svolgimento delle “ordinarie” guardie mediche (ovvero inerenti alla normale organizzazione aziendale).

Straordinario è quello, precisa la Cassazione, che si colloca oltre il debito orario settimanale e mensile, sicché la sola circostanza che la guardia notturna e festiva sia inserita nel normale sistema di turnazione non porta ad escludere che le ore effettuate possano qualificarsi come ore di straordinario, se i turni di lavoro effettuati portano ad una eccedenza oraria.

Per il Collegio, il meccanismo di compensazione delineato dalla Corte di appello evita l'azzeramento automatico del compenso economico per una delle poche ipotesi in cui il lavoro oltre il debito orario dei dirigenti medici viene retribuito con emolumenti economici *ad hoc* e non con la mera retribuzione di risultato.

Sempre i giudici di legittimità osservano che la sentenza di appello, nell'esaminare la normativa contrattuale, espressamente evidenzia che le guardie mediche possono essere espletate sia in adempimento del debito orario che al di fuori di esso.

L'ordinanza che si annota, richiama la consolidata giurisprudenza di legittimità (n. 12687/2016), secondo cui il diritto al compenso per lavoro straordinario per i dirigenti medici può sorgere o nel caso in cui la normativa collettiva (o la prassi aziendale o il contratto definitivo) delimiti anche per essi un orario di lavoro, che risulti nel caso concreto superato ovvero allorquando, non sussistendo tale delimitazione, la prestazione lavorativa ecceda comunque i limiti di ragionevolezza, restando quindi confinata la corresponsione di compensi per lo svolgimento di lavoro straordinario ad ipotesi residuali.

Il Collegio ribadisce che – contrariamente a quanto ritenuto dalla Corte di appello – non è possibile distinguere tra il superamento dell'orario di lavoro preordinato al raggiungimento dei risultati assegnati e quello imposto da esigenze del servizio straordinario e che, nel caso di specie, non ricorrono né fattori eccezionali, né la previa autorizzazione dell'ente datoriale allo svolgimento del lavoro straordinario, presupposti né allegati, né provati nel giudizio di merito.

In ordine alla denunciata erronea interpretazione dell'accordo aziendale per violazione dei canoni legali di ermeneutica contrattuale, nell'ordinanza *de qua*, la Cassazione, infine, dopo aver ricordato che, secondo l'insegnamento costante della giurisprudenza di legittimità, in tema di interpretazione della contrattazione collettiva trovano applicazione i criteri ermeneutici dettati dagli artt. 1363 e ss. c.c., sicché l'interprete dovrà tenere in conto, in modo equoordinato, di tutti i canoni previsti dal legislatore, sia di quelli tradizionalmente definiti soggettivi che di quelli oggettivi, osserva che la parte ricorrente in cassazione avrebbe dovuto precisare

in quale modo il ragionamento del giudice abbia deviato da detti canoni, senza che sia ammissibile un generico richiamo ai criteri astrattamente intesi e neppure una critica dell'interpretazione della volontà dei contraenti non riferibile a tale violazione, ma consistente nella prospettazione di un risultato interpretativo diverso da quello accolto dalla sentenza impugnata (cfr. Cass. n.12104/2004 e successive conformi).

Dionisio Serra, cultore di diritto del lavoro nell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro"

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 20 agosto 2024, n. 22953](#)