

## Corte di Cassazione – (“ricompreso” nella retribuzione di risultato lo straordinario dei dirigenti medici)

---

### **Il fatto**

Il Tribunale di Firenze, accogliendo la domanda proposta da un dirigente medico di primo livello ha condannato una Azienda ospedaliera al pagamento dello straordinario per il lavoro prestato oltre le 38 ore nel corso del periodo Luglio 1992- Maggio 2005.

La Corte di appello di Firenze, su impugnazione proposta dall'Azienda, ribaltando la pronuncia di primo grado, ha respinto la domanda proposta dal sanitario che ha fatto ricorso alla Suprema Corte.

### **Il diritto**

La Corte di Cassazione ha osservato che la retribuzione di risultato compensa anche l'eventuale superamento dell'orario di lavoro per il raggiungimento dell'obiettivo assegnato.

Contrariamente a quanto sostenuto dal medico ricorrente, non è possibile la distinzione 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. 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 che, tuttavia, nel caso di specie, non sono state svolte.

### **Esito del giudizio**

La Corte di Cassazione ha rigettato il ricorso confermando la sentenza d'appello sfavorevole al medico.

[avv. Ennio Grassini – [www.dirittosanitario.net](http://www.dirittosanitario.net)]

---

### ***Dirigenza medica e compenso per il lavoro straordinario: quando è ammissibile?***

*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 al 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.*

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