

Cassazione civile sez. lav., 15/09/2025, n. 25187

Svolgimento del processo

â?? A.A. aveva agito in giudizio nei confronti dell'â??Azienda Sanitaria Locale di Brindisi impugnando la oggetto la revoca dell'â??ordine di servizio che assegnava temporaneamente lâ??istante â?? vincitore del bando pubblico di trasferimento alla ASL di Brindisi quale dirigente medico del Servizio di Anestesia e Rianimazione, destinato, in base al contratto individuale, presso lo Stabilimento Ospedaliero di Ostuni â?? allo Stabilimento ospedaliero di Fasano con conseguente rientro nella sede di originaria destinazione e chiesto la condanna della ASL datrice al pagamento del lavoro straordinario prestatato per lo svolgimento di turni di pronta disponibilit , viceversa remunerati con lâ??indennit  di cui all'â??art. 7 del contratto collettivo integrativo del 7.4.1999, al risarcimento del mancato guadagno per non essere stato inserito nei turni di guardia attiva in esser soltanto presso lo Stabilimento Ospedaliero di Ostuni ed al rimborso per lâ??uso del mezzo proprio utilizzato per raggiungere la sede di lavoro, in parziale riforma della predetta sentenza, conseguente all'â??accoglimento dell'â??appello incidentale della ASL inteso ad impugnare le statuizioni favorevoli al A.A. concernenti il rimborso chilometrico per la durata dell'â??assegnazione temporanea ed il risarcimento del danno per il mancato inserimento nei turni di guardia attiva effettuati soltanto presso lo Stabilimento Ospedaliero di Ostuni.

â?? Il Tribunale di Brindisi accoglieva in parte la domanda e riconosceva in favore del ricorrente lâ??istituto della mobilit  interna d ?urgenza ex art. 16 del c.c.n.l. con condanna dell'â??ASL 1 pagamento di Euro 4.015,00; dato atto che nelle more il A.A. era andato in pensione riconosceva in suo favore in via equitativa un danno per Euro 3.400,00. Respingeva la domanda di straordinario festivo e notturno.

â?? Decidendo sull'â??appello principale del dirigente e su quello incidentale dell'â??ASL, la Corte d ?Appello di Lecce accoglieva in parte quest'â??ultimo con conseguente rigetto/assorbimento dell'â??appello principale e con il rigetto integrale dell'â??azionata domanda.

â?? La decisione della Corte territoriale discende dall'â??aver questa ritenuto, con riguardo all'â??impugnazione incidentale, di dover disattendere la decisione del primo giudice avendo rilevato che lâ??assegnazione dell'â??istante allo Stabilimento Ospedaliero di Ostuni, gi  incorporato nella macrostruttura P.O. Ostuni-Fasano alla data di assunzione per trasferimento dell'â??istante, fosse anch'  essa provvisoria, al pari di quella poi disposta presso lo Stabilimento di Fasano, non riconducibile pertanto ad un caso di mobilit  di urgenza non avendo lâ??istante maturato alcun diritto alla definitiva assegnazione presso lo Stabilimento Ospedaliero di Ostuni e risultando pertanto non dovuto il rimborso chilometrico per il raggiungimento della sede di lavoro e neppure il risarcimento del danno per il mancato guadagno conseguente all'â??estromissione dai turni di guardia attiva, mentre, quanto all'â??appello principale, confermava la decisione del

primo giudice seppure con diversa motivazione, data dalla ritenuta infondatezza della pretesa dell'istante di vedersi compensare i turni di pronta disponibilità per l'intera durata dei medesimi per essere tenuto, trattandosi di reperibilità non integrativa del servizio di guardia ma sostitutiva, a permanere in ospedale per garantire la continuità assistenziale avendo la residenza ad una distanza di 22 km dallo Stabilimento Ospedaliero di Fasano, infondatezza motivata in relazione al regime retributivo della prestazione limitata al periodo di effettiva chiamata con riconoscimento di un tempo di risposta e di arrivo in ospedale pari a mezz'ora compatibile con la distanza dichiarata.

Per la cassazione di tale decisione ricorre il A.A. affidando l'impugnazione ad un motivo, cui resiste, con controricorso, la ASL di Brindisi.

Entrambe le parti hanno poi presentato memoria.

Motivi della decisione

Con l'unico motivo, il ricorrente, nel denunciare la violazione e falsa applicazione dell'art. 17, comma 3, CCNL Area Dirigenza Medica, lamenta la non conformità a diritto della pronuncia della Corte territoriale, laddove non tiene conto della disciplina contrattuale che consente nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva la sola pronta disponibilità integrativa del servizio di guardia e non quella sostitutiva, inidonea, in base al regime cui è soggetta, in particolare l'ammissibilità di una risposta alla chiamata entro mezz'ora, a garantire la continuità assistenziale, implicante, nel momento in cui il divieto viene disatteso e disposti i turni di pronta disponibilità sostitutiva, il permanere del dirigente medico incaricato presso l'ospedale per l'intera durata del turno con diritto, in caso di orario eccedente l'ordinario, alla maggiorazione per lavoro straordinario.

Il motivo merita accoglimento, dovendosi ritenere che la ratio sottesa al divieto di ricorso ai turni di pronta disponibilità sostitutiva nei reparti di anestesia, rianimazione e terapia intensiva di cui all'art. 17, comma 3, del CCNL per l'Area della Dirigenza Medica del 3.11.2005 sia effettivamente data dall'impossibilità di garantire attraverso quella prestazione la continuità assistenziale.

Occorre muovere da quanto affermato in Cass. 18140/2022, che ha esaminato proprio l'indicato art. 17 che disciplina il servizio di pronta disponibilità. Ha evidenziato che esso può essere sostitutivo del servizio di guardia, evidentemente quando vi siano unità che non necessitino della presenza medica in loco del medico e per le quali sia dunque sufficiente, nelle ore notturne o nei festivi, la possibilità che il medico le raggiunga con immediatezza; oppure esso può essere integrativo, quando l'unità ospedaliera abbia comunque un servizio di guardia, ma possa anche presentare necessità di implementazioni della

presenza medica.

â?? Nel caso in esame la questione che si pone non Ã¨ tanto lâ??assegnazione del Sardella a Fasano, ma lo svolgimento della pronta disponibilitÃ appunto a Fasano ma in anestesia, che â?? non essendo pacificamente integrativa â?? non puÃ² mai essere sostitutiva, data la natura del reparto.

â?? In sostanza, dovendo il ricorrente â?? in assenza di altri addetti al reparto â?? stare in ospedale non Ã¨ di pronta disponibilitÃ sostitutiva che puÃ² parlarsi, trattandosi di una guardia notturna (art. 16 e 18 del CCNL 2002 2005 e non art. 17).

â?? Ed allora â?? nelle condizioni date â?? vi Ã¨ un errore qualificatorio (anestesia e pronta disponibilitÃ sostitutiva sono concetti antitetici), sicchÃ© lâ??accertamento cui la Corte territoriale Ã¨ pervenuta circa lo svolgimento da parte del ricorrente di tale prestazione, anche in diffinitÃ dalla richiamata previsione, doveva indurre al riconoscimento dellâ??obbligo incombente al ricorrente di permanere al predetto fine presso lâ??ospedale per lâ??intera durata del turno e del conseguente diritto, a fronte del protrarsi dellâ??impegno oltre lâ??orario di lavoro normale, al pagamento secondo le regole proprie della guardia notturna.

â?? Il ricorso va, dunque, accolto e la sentenza impugnata cassata con rinvio alla Corte dâ??Appello di Lecce, in diversa composizione, che provvederÃ in conformitÃ , disponendo altresÃ in ordine alle spese del presente giudizio di legittimitÃ .

P.Q.M.

La Corte accoglie il ricorso, cassa la sentenza impugnata e rinvia, anche per le spese, alla Corte dâ??Appello di Lecce, in diversa composizione.

Conclusione

CosÃ¬ deciso in Roma, nellâ??adunanza camerale del 2 luglio 2025.

Depositato in Cancelleria il 15 settembre 2025.

Campi meta

Massima : *In materia di dirigenza medica, la "pronta disponibilità sostitutiva" Ã" incompatibile e non ammissibile nei servizi di anestesia, rianimazione e terapia intensiva, in virtÃ¹ dell'art. 17, comma 3, del CCNL per l'Area della Dirigenza Medica del 3.11.2005, poichÃ© non Ã" idonea a garantire la continuitÃ" assistenziale richiesta da tali reparti. Qualora, in tali contesti, il dirigente medico sia di fatto tenuto a permanere in ospedale per l'intera durata del turno a causa della natura del reparto e dell'assenza di altro personale, la prestazione non puÃ² essere qualificata come "pronta disponibilitÃ" sostitutiva". In presenza di un errore qualificatorio, la prestazione deve essere ricondotta al regime della "guardia notturna" (ai sensi degli artt. 16 e 18 del CCNL 2002-2005) e l'impegno eccedente l'ordinario orario di lavoro deve essere compensato con la maggiorazione per lavoro straordinario.*

Supporto Alla Lettura :

ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro Ã" quel periodo in cui il lavoratore Ã" al lavoro e a disposizione del datore di lavoro, con l'obbligo di esercitare la sua attivitÃ" o le sue funzioni. Qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro Ã" definito come *periodo di riposo*. Un'importante limitazione definita dalla legge, ed integrata dalla contrattazione collettiva, riguarda invece il *lavoro notturno*. Si distingue inoltre tra:

- orario di lavoro *normale*: fissato in 40 ore settimanali (anche se ci sono deroghe a questa regola generale introdotte dalla legge);
- orario di lavoro *straordinario*: eccedente il normale orario di lavoro e che, per espressa disposizione di legge, deve essere contenuto nonchÃ" remunerato a parte e compensato con maggiorazioni previste dal contratto collettivo, che a sua volta puÃ² consentire, in alternativa o in aggiunta, che i lavoratori fruiscano di riposi compensativi. La legge prevede perÃ² dei casi in cui lo straordinario Ã" comunque ammesso, a prescindere dalla volontÃ" del singolo lavoratore, e salvo diverse disposizioni dei contratti collettivi (es. eccezionali esigenze tecnico-produttive; casi di forza maggiore; mostre, fiere e manifestazioni collegate all'attivitÃ" produttiva)

In ogni caso si desume il diritto al riposo del lavoratore dopo *sei giorni consecutivi* di lavoro. In merito al tema della *reperibilitÃ*, oggetto di possibili modifiche, sono previsti precisi diritti del lavoratore tenuto ad essere reperibile di domenica; mentre, oggetto di numerose controversie Ã" il tempo necessario al lavoratore per indossare la divisa di lavoro: secondo un ormai consolidato orientamento giurisprudenziale esso deve essere ricompreso nell'orario di lavoro (cd. *tempo tuta*).