

## Giurisprudenza

### **Cass. civ. Sez. lavoro Ord., 06/04/2020, n. 7705 C.N.R. c. B.S. e altri**

Il dipendente che ha lavorato per la stessa Amministrazione in un arco temporale con contratti a tempo determinato non può, in carenza di ragioni oggettive, essere trattato # per quanto riguarda il calcolo dell'anzianità di servizio, con ricostruzione della relativa posizione stipendiale # in maniera deteriore rispetto all'altro lavoratore che abbia lavorato nello stesso periodo in forza di un'assunzione a tempo indeterminato.

### **Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 06/05/2021, n. 12030 (rv. 661160-01)**

L'art. [3, comma 7](#), del [d.lgs. n. 502 del 1992](#) (come riformulato dall'art. [4](#) del [d.lgs. n. 517 del 1993](#)), laddove richiede che il soggetto chiamato a ricoprire l'incarico di direttore amministrativo della ASL "abbia svolto per almeno cinque anni una qualificata attività di direzione tecnica o amministrativa in enti o strutture sanitarie pubbliche o private di media o grande dimensione", deve essere interpretato nel senso dell'esclusiva afferenza al settore sanitario della pregressa esperienza professionale "de qua", in ossequio alla natura imperativa della norma - volta ad assicurare che la struttura sanitaria pubblica si doti di dirigenti di vertice di comprovata capacità -, con conseguente nullità del contratto eventualmente concluso con un soggetto privo dei requisiti indicati. (Nella specie, la S.C. ha confermato la sentenza di merito che aveva dichiarato nullo il contratto di nomina del direttore amministrativo di una ASL, sul presupposto che l'esperienza quinquennale di direzione tecnica o amministrativa, fatta valere dal soggetto designato, era stata maturata in società operanti in settori diversi da quello sanitario). (Rigetta, CORTE D'APPELLO CATANZARO, 11/01/2017).

### **Cass. civ. Sez. lavoro Ord., 16/03/2020, n. 7303 (rv. 657440-01)**

In tema di dirigenza pubblica, il trattamento economico del direttore amministrativo di una azienda ospedaliera universitaria va rapportato a quello del dirigente apicale amministrativo e non a quello del dirigente apicale sanitario, avuto riguardo alla disposizione di cui all'art. 2, comma 5, novellato, del [d.p.c.m. n. 502 del 1995](#) che attribuisce al direttore sanitario e al direttore amministrativo un trattamento economico definito in misura non inferiore a quello previsto dalla contrattazione collettiva nazionale "rispettivamente" per le posizioni apicali della dirigenza medica ed amministrativa, secondo una distinzione coerente con la diversità dei ruoli, in quanto il direttore amministrativo è un laureato in discipline giuridiche o economiche e svolge funzioni di carattere prettamente amministrativo, mentre il direttore sanitario è un medico e dirige e coordina l'attività dei dirigenti medici. (Rigetta, CORTE D'APPELLO BOLOGNA, 01/10/2013)

### **Cass. civ. Sez. lavoro Ord., 13/12/2019, n. 32982**

La prova del danno da demansionamento e dequalificazione professionale può essere offerta dal lavoratore anche ai sensi [dell'art. 2729 c.c.](#) con l'allegazione di elementi presuntivi gravi, precisi e concordanti. L'onere del lavoratore di specifica allegazione dei fatti è alleggerito però in caso di inadempimento del datore di lavoro con conseguente totale inattività del lavoratore.

### **Cass. civ. Sez. lavoro Ord., 20/02/2019, n. 4953 (rv. 653020-01)**

L'art. 39, comma 9, del c.c.n.l. 8 giugno 2000 per la Dirigenza medica del servizio sanitario nazionale, che prevede la maggiorazione della retribuzione di posizione in favore dei dirigenti preposti a più strutture complesse, si interpreta nel senso che la maggiorazione in questione può essere riconosciuta solo qualora i poteri attribuiti al dirigente, preposto ad una struttura composta al suo

interno da più articolazioni, non annullino, sotto il profilo gestionale, l'autonomia delle articolazioni stesse. (Nella specie, la S.C. ha cassato la sentenza di merito che aveva giustificato l'applicazione della norma contrattuale da un lato valorizzando circostanze - quali la permanenza, presso le articolazioni confluite in un'unica unità operativa complessa aziendale, dei relativi servizi e posti letto - non decisive ai fini dell'attestazione dell'autonomia delle predette articolazioni, e, dall'altro, facendo leva sul profilo, tuttavia non considerato dalla previsione collettiva, delle maggiori responsabilità assunte dal dirigente a seguito dell'attuazione del nuovo modello organizzativo). (Cassa con rinvio, CORTE D'APPELLO L'AQUILA, 05/08/2013)

**Cons. Stato Sez. III, 18/04/2019, n. 2531**

Le controversie attinenti ad una procedura di selezione idoneativa e non concorsuale avviata da una Azienda sanitaria per il conferimento di un incarico dirigenziale, di dirigente di struttura complessa, aventi ad oggetto atti adottati in base alla capacità ed ai poteri propri del datore di lavoro privato, appartengono alla giurisdizione del giudice ordinario. Difetta, infatti, la caratteristica essenziale del concorso, quale mezzo di reclutamento a pubblici impieghi, ossia la selezione dei candidati più capaci e meritevoli tramite il superamento di prove appositamente preordinate a farne emergere le qualità, affinché siano graduati in ordine decrescente di merito e, su questa base, avviati all'impiego.

**Cass. civ. Sez. lavoro Ord., 01/08/2017, n. 19092 (rv. 645267-01)**

Il principio dell'irriducibilità della retribuzione, dettato [dall'art. 2103 c. c.](#), implica che la retribuzione concordata al momento dell'assunzione non è riducibile neppure a seguito di accordo tra il datore e il prestatore di lavoro e che ogni patto contrario è nullo in ogni caso in cui il compenso pattuito anche in sede di contratto individuale venga ridotto; tuttavia, in caso di legittimo esercizio, da parte del datore di lavoro, dello "ius variandi", la garanzia della irriducibilità della retribuzione si estende alla sola retribuzione compensativa delle qualità professionali intrinseche essenziali delle mansioni precedenti, ma non a quelle componenti della retribuzione che siano erogate per compensare particolari modalità della prestazione lavorativa. (Rigetta, CORTE D'APPELLO PERUGIA, 21/12/2011)

**Cass. civ. Sez. lavoro, 29/03/2019, n. 8911**

**Diritti e doveri del lavoratore In genere**

In tema di lavoro subordinato, la responsabilità incombente sul datore di lavoro in relazione al disposto di cui [all'art. 2087 c.c.](#) ha natura contrattuale e non è relegata sul piano del "non fare", ma è fonte, invece, di obblighi positivi e non solo di mera astensione del datore, che è tenuto a predisporre un ambiente ed una organizzazione di lavoro idonei alla protezione del bene fondamentale della salute, funzionale alla stessa esigibilità della prestazione lavorativa, con la conseguenza che è possibile, per il prestatore di lavoro, eccepirne l'inadempimento e rifiutare la prestazione pericolosa, ai sensi [dell'art. 1460 c.c.](#)

**Cass. civ. Sez. lavoro Ord., 23/06/2020, n. 12364**

**Mobbing In genere**

Al fine della sussistenza della fattispecie di mobbing, occorre la dimostrazione di un comportamento, posto in essere ai danni del lavoratore dai superiori gerarchici, intenzionalmente ed ingiustificatamente ostile, avente le caratteristiche oggettive della prevaricazione e della vessatorietà, connotato da plurime condotte emulative e pretestuose, irrilevanti essendo al tal fine le mere posizioni divergenti e/o conflittuali connesse alle ordinarie dinamiche relazionali all'interno dell'ambiente lavorativo.

**Cass. civ. Sez. lavoro, 18/01/2021, n. 703**

In tema di risarcimento del danno da demansionamento, il danno esistenziale, da intendere come ogni pregiudizio (di natura non meramente emotiva ed interiore, ma oggettivamente accertabile) provocato sul fare reddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno, va dimostrato in giudizio con tutti i mezzi consentiti dall'ordinamento, assumendo, peraltro, precipuo rilievo la prova per presunzioni, per cui dalla complessiva valutazione di precisi elementi dedotti (caratteristiche, durata, gravità, conoscibilità all'interno ed all'esterno del luogo di lavoro dell'operata dequalificazione, frustrazione di precisate e ragionevoli aspettative di progressione professionale, eventuali reazioni poste in essere nei confronti del datore comprovanti l'avvenuta lesione dell'interesse relazionale, effetti negativi dispiegati nelle abitudini di vita del soggetto), il cui artificioso isolamento si risolverebbe in una lacuna del procedimento logico, si possa, attraverso un prudente apprezzamento, coerentemente risalire al fatto ignoto, ossia all'esistenza del danno, facendo ricorso, ai sensi [dell'art. 115 c.p.c.](#), a quelle nozioni generali derivanti dall'esperienza, delle quali ci si serve nel ragionamento presuntivo e nella valutazione delle prove.

**Cass. civ. Sez. lavoro, Ord., (ud. 26/11/2020) 13-04-2021, n. 9661**

**CASSAZIONE CIVILE**

**Medici e personale ospedaliero e delle A.S.L.**

La Corte di Cassazione dichiara inammissibile il ricorso proposto da un dirigente preposto alla Struttura Complessa presso una AUSL in esito alla destrutturazione a Struttura Semplice residuale, che riteneva di avere diritto all'attribuzione di altro incarico di pari valore economico e contestava, la discrezionalità della P.A. in base all'art. 31 del C.C.N.L. nel procedere alla copertura dei posti apicali mediante concorso o mediante mobilità. La Corte sostiene che, riguardo al diritto all'ottenimento del posto per mobilità interna, l'art. 31 del C.C.N.L. Area dirigenza medica e veterinaria 5.12.1996, consente il ricollocamento anche in "discipline diverse da quelle di appartenenza", a condizione che "gli interessati possiedano i requisiti previsti per l'accesso mediante pubblico concorso. Pertanto, la mobilità interna dirigenziale non può avvenire su posti vacanti ma resta vincolata a criteri di pertinenza specialistica, per titoli o per esperienze, del singolo dirigente interessato. Per ipotizzare, quindi, ai sensi della contrattazione collettiva come richiesto, un accesso ad un'eventuale mobilità interna, non essendo in possesso delle necessarie specializzazioni, il dirigente avrebbe dovuto dimostrare un'anzianità di servizio di dieci anni nella disciplina, ma ove tale prova sia mancante, non si potrebbe comunque riconoscere l'esistenza di un diritto del ricorrente a quel posto, quale effetto di una mera ricollocazione interna.

**Cass. civ. Sez. lavoro, 15/02/2021, n. 3815**

**Rapporto a tempo determinato**

In caso di illegittima reiterazione di contratti di somministrazione di lavoro a termine con la pubblica amministrazione, fermo restando la non operatività della "conversione" del rapporto a tempo indeterminato, si applica la tutela prevista per l'illegittima reiterazione di contratti a termine. In base alle norme vigenti, non è esclusa "la possibilità di riconoscere l'operatività di regole risarcitorie identiche a quelle ricavate nel contesto generale dei contratti a termine illegittimi con la P.A. e ciò proprio per il fatto che il diritto interno, come si è visto, persegue il fine preventivo dell'abuso, nel contesto contrattuale della somministrazione di lavoro, riportando la disciplina, sia prima che dopo l'intervento della [Direttiva 2008/104/CE](#), data la contiguità dei fenomeni, a quella del contratto a termine con clausola di durata illegittima."

**Cass. civ. Sez. lavoro, 13/01/2021, n. 443**

L'azienda sanitaria presso la quale il medico in formazione specialistica svolge l'attività formativa provvede, con oneri a proprio carico, alla copertura assicurativa per i rischi professionali, per la responsabilità civile verso terzi e per gli infortuni connessi all'attività assistenziale svolta dal medico in formazione nelle proprie strutture, alle stesse condizioni del proprio personale.

**Cass. civ. Sez. lavoro, Ord., (ud. 30/09/2020) 07-12-2020, n. 27932**

**Onere della prova**

La Cassazione si è pronunciata riguardo alle progressioni orizzontali asserendo che non possono essere assegnate solo per anzianità e non debbono riguardare tutti i dipendenti, anche se il fondo delle risorse decentrate risulti potenzialmente così capiente da consentirlo. L'effetto di tale progressione, specificato nell'ordinanza, è di consentire, al lavoratore meritevole, una carriera economica mediante incrementi di posizione retributiva senza alcun mutamento delle mansioni; i differenziali retributivi, a parità di mansioni, sono pertanto fondati sull'effettivo valore della prestazione in base a criteri meritocratici e non esclusivamente su elementi automatici, come l'anzianità di servizio, da attribuire solo a una percentuale limitata di lavoratori valutati come i migliori tutto, evidentemente, nel rispetto delle disponibilità di bilancio. Le disposizioni della contrattazione collettiva non hanno fatto altro che sviluppare tali principi, prevedendo, da un lato, criteri di valutazione e di selezione dei lavoratori meritevoli per l'attribuzione dei benefici economici premianti e, dall'altro, fissando il limite delle disponibilità del Fondo. Trattasi – sostengono gli Ermellini – della previsione di una procedura selettiva imprescindibile e rispetto alla quale le disponibilità di bilancio fungono solo da limite esterno.

**Cass. civ. Sez. lavoro Ord., 25/11/2020, n. 26838 (rv. 659631-01)**

In tema di pubblico impiego contrattualizzato, ove la nomina del vincitore di un concorso per l'assunzione di personale sia annullata dal giudice amministrativo, non si procede allo scorrimento della graduatoria in senso proprio, atteso che, avendo il bando di concorso la duplice natura di provvedimento amministrativo e di offerta al pubblico negoziale vincolante nei confronti dei partecipanti al concorso, il secondo classificato vanta una posizione individuale di diritto soggettivo alla costituzione del rapporto, indipendentemente dalla nomina; tale diritto è destinato a venir meno in caso di "ius superveniens" che incida sull'assetto organizzativo dell'ente pubblico, ma non per effetto di una modifica organizzativa limitata alle modalità di nomina in una posizione lavorativa comunque esistente in organico e disponibile, che dunque non può essere opposta a chi ha già acquisito il diritto all'assunzione sulla base della graduatoria concorsuale approvata nel rispetto delle precedenti e legittime modalità di immissione in ruolo. (Cassa con rinvio, CORTE D'APPELLO BRESCIA, 02/02/2015)

