

Sull'applicazione del principio «pro rata temporis» all'indennità di esclusività dei dirigenti medici in regime di part-time

di *D. Serra* - 4 aprile 2025

Il Tribunale di Modena, adito da un dirigente medico dell'Azienda Ospedaliero-Universitaria di Modena in regime di orario ridotto – per ottenere l'accertamento del diritto alla corresponsione dell'indennità di esclusività senza alcuna decurtazione rapportata all'orario di lavoro, ha attivato la procedura ex art. 64 del d.lgs. n. 165 del 2001 con riferimento all'art. 112, comma 10, del CCNL dirigenza medica del 19 dicembre 2019.

All'esito del sub-procedimento di competenza sindacale, conclusosi senza esito, il giudice di prime cure ha ritenuto invalida la pattuizione collettiva in esame per contrasto con il principio di non discriminazione, ostando al riproporzionamento dell'indennità di esclusività, in ragione della ridotta entità lavorativa, la natura dell'emolumento e la finalità perseguita dal legislatore, che ha inteso compensare con un apposito trattamento aggiuntivo il dirigente medico che opera in regime di esclusività.

Per Il Tribunale di Modena il principio di non discriminazione, come codificato dalla disciplina interna ed eurounitaria, esclude che il dirigente medico con orario ridotto possa ottenere un trattamento retributivo meno favorevole rispetto al dirigente medico a tempo pieno comparabile, posto che l'indennità di esclusività è totalmente svincolata dalla durata, giornaliera e settimanale, della prestazione lavorativa, trovando la propria ragion d'essere nell'esigenza di compensare il sacrificio richiesto al personale medico che esercita l'opzione di esclusività in favore della struttura pubblica.

Questa conclusione risulterebbe anche suffragata, sul piano interpretativo, dal nuovo CCNL Area Sanità, del triennio 2019-2021, siglato dalle parti sociali in data 23 gennaio 2024, il cui art. 87, al comma 10, torna a riconoscere l'indennità di esclusività in misura intera anche al dirigente a tempo ridotto, così superando la contraria disposizione inserita solo nel CCNL del 2019.

Per la cassazione della sentenza ha proposto ricorso l'Azienda Ospedaliero-Universitaria, sull'assunto che il riproporzionamento dell'indennità di esclusività, previsto dall'art. 112, comma 10, del CCNL Area Sanità 19 dicembre 2019, è legittimo in ragione dei precisi e concreti elementi di differenziazione dei dirigenti medici ad “impegno orario ridotto” rispetto ai lavoratori a tempo parziale *tout court*, cui invece si riferiscono le previsioni di derivazione eurounitaria (art. 4 direttiva 97/81/CE) e nazionale (art. 7 del d.lgs. n. 81 del 2015) richiamate nella sentenza impugnata.

Con sentenza n. 5434 del 1° marzo 2025, che si segnala, la Sezione Lavoro della Cassazione ha accolto il ricorso dell’Azienda Sanitaria.

Ora vediamo le ragioni per cui ciò è avvenuto.

Innanzitutto, dobbiamo chiarire che l’indennità di esclusività è un emolumento che la contrattazione collettiva, in attuazione del disposto di cui all’art. 15-*quater* comma 5 d.lgs. n. 502/1992, riconosce ai dirigenti medici in ragione del fatto di non poter lavorare all’esterno e a compenso del concentrarsi dell’impegno professionale sul solo ente di appartenenza (Cass. n. 10992 del 2023).

In via pregiudiziale, il Collegio ritiene ammissibile il ricorso ex art. 64 d.lgs. n. 165 del 2001 atteso che, nella specie, viene in rilievo la questione di validità di una clausola del contratto collettivo nazionale vagliata dal giudice di merito anche in base al principio di non discriminazione codificato nel diritto interno.

La Cassazione ci ricorda, nella pronuncia in commento, che, sul piano del diritto comunitario, la clausola 4.1 dell’accordo quadro allegato alla direttiva sul lavoro a tempo parziale, stabilisce che *“i lavoratori a tempo parziale non devono essere trattati in modo meno favorevole rispetto ai lavoratori a tempo pieno comparabili per il solo motivo di lavorare a tempo parziale, a meno che un trattamento differente sia giustificato da ragioni obiettive”*.

La clausola 4.2. sancisce, poi (ci ricorda sempre la Cassazione) l’applicabilità del principio del *pro rata temporis* *“ove opportuno”*, criterio ritenuto applicabile dalla Corte di giustizia UE alle ferie annuali, all’importo della pensione e agli assegni familiari.

Nel diritto interno, il principio di non discriminazione, ci ricorda sempre la Cassazione, viene espresso nel sistema del d.lgs. n. 81 del 2015 con la formula secondo cui *“il lavoratore a tempo parziale non deve ricevere un trattamento meno favorevole rispetto al lavoratore a tempo pieno di pari inquadramento”* (art.7, comma 1), senza tuttavia riproporre espressamente il termine *“comparabile”*, già contenuto nell’art.4, comma 1, d.lgs. n.61 del 2000 e di origine comunitaria: nel regime previgente (art. 4, comma 2, lett. a), d.lgs. n. 61 del 2000), evidenzia la Cassazione, il lavoratore *part-time* aveva, relativamente ai principali istituti normativi, i medesimi diritti di un lavoratore a tempo pieno comparabile, mentre il riproporzionamento era previsto per gli istituti prettamente economici(art. 4, comma 2, lett. b).

Nella nuova disciplina di cui al d.lgs. n. 81 del 2015 il riproporzionamento sulla base del principio del *pro rata temporis* è stato stabilito, precisa la Cassazione, per tutti i trattamenti economici e normativi(art.7, comma 2), e non è stata mantenuta la previsione – già contenuta nell’art. 4, comma 2, lett. b), seconda parte, d.lgs. n. 61 del 2000 – che riconosceva la *“facoltà per il contratto individuale di lavoro e per i contratti collettivi, di cui all’articolo 1, comma 3, di prevedere che la corresponsione ai lavoratori a tempo parziale di emolumenti retributivi, in particolare a carattere variabile, sia effettuata in misura più che proporzionale”*. Rispetto alla precedente disciplina, si legge nella pronuncia *de qua*, che affidava alla contrattazione

collettiva la possibilità di “modulare” la durata dei periodi di prova e di comporta per malattia, ma soltanto in caso di *part-time verticale* (art. 4, comma 2, lett. a), ult. periodo, d.lgs. n. 61 del 2000), attualmente la facoltà di riproporzionamento in via negoziale è collegata semplicemente “*all’articolazione dell’orario di lavoro*”, senza ulteriori specificazioni (art. 7, comma 2, ult. periodo, d.lgs. n. 81 del 2015) ed è espressamente applicabile ad ulteriori istituti, quale il periodo di comporta per infortunio ed il periodo di preavviso per licenziamento o dimissioni.

I giudici di legittimità ci ricordano che, per una parte della dottrina, il legislatore delegato del 2015 avrebbe compiuto “un passo indietro” rispetto al sistema di cui al d.lgs. n. 61 del 2000, ritenuto più protettivo per il lavoratore a tempo parziale, mentre, seconda altra parte della dottrina, viceversa, la nuova disciplina risulta più efficace in quanto l’art. 7 del d.lgs. n. 81 del 2015 chiarisce la fondamentale distinzione tra “diritti” (come ad esempio l’anzianità contributiva, che dà diritto ad accedere al trattamento pensionistico) e “trattamenti economici e normativi”(solo questi possono essere riproporzionati in ragione della ridotta entità della prestazione lavorativa), accantonando la preoccupazione di provvedere all’elencazione delle materie in cui il lavoratore a tempo parziale beneficia dei medesimi diritti del lavoratore a tempo pieno e delle materie in cui, viceversa, si legittima il ricorso all’applicazione del principio di proporzionalità.

La Cassazione, nella pronuncia in commento, evidenzia, altresì, che il comma 10 dell’art. 112 del CCNL area sanità del 19 dicembre 2019, prevede in via generale l’applicazione del criterio *pro rata temporis* al trattamento economico, ivi inclusa espressamente anche l’indennità di esclusività, avente ormai natura dichiaratamente retributiva e ricompresa nel trattamento economico fondamentale, ai sensi degli artt. 82 e 83 del CCNL.

Il principio del *pro rata temporis* è stato ritenuto dalla Cassazione, si legge nella sentenza *de qua*, applicabile anche all’indennità di vigilanza ex art. 37, comma 1, lett. b), CCNL del personale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie locali del 6 luglio 1995, avente carattere fisso e corrisposta per attribuire un riconoscimento economico a chi svolge funzioni che comportano particolari responsabilità, poiché tale indennità non rientra né fra i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, né tra gli altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa; una diversa interpretazione, e cioè l’erogazione piena del compenso al lavoratore a tempo parziale, risulterebbe del tutto ingiustificata e irragionevole, anche in considerazione della circostanza che tale dipendente rende comunque una prestazione ridotta rispetto ad un lavoratore a tempo pieno e, conseguentemente, si riduce anche la quantità delle attività e delle connesse responsabilità che giustificano l’erogazione del compenso, sicché, in sostanza, sussiste sempre uno stretto legame tra tempo di lavoro, attività lavorativa e quantificazione dell’emolumento ad essa connesso(01/06/2023, n. 15540).

Ad analoga conclusione, per il Supremo Collegio, occorre pervenire con riferimento all’indennità di esclusività, *a fortiori* nel regime innovato dal d.lgs. n. 81 del 2015. Infatti, tale compenso aggiuntivo, benché destinato, precisano i giudici della Cassazione, ad incentivare la scelta del dirigente medico di concentrare il proprio impegno professionale sul solo ente di

appartenenza, ai sensi dell'art. 15-*quater*, comma 4(come modificato dal d.l. 29 marzo 2004, n. 81, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 maggio 2004, n. 138) e comma 5, d.lgs. n. 502 del 1992, si sostanzia in un trattamento economico avente natura retributiva corrisposto dal datore in ragione del rapporto lavorativo, come tale rientrante nella regola generale del riproporzionamento prevista dall'art. 7, comma 2, primo periodo, del d.lgs. n. 81 del 2015(arg. *ex* Cass. Sez. L. 02/05/2024, n. 11865), risultando, quindi, correlato al ridotto impegno lavorativo.

La Corte di Giustizia UE, viene rimarcato nella sentenza qui annotata, ha ritenuto applicabile la riparametrazione anche agli assegni familiari, di per sé non condizionati dalla durata della prestazione lavorativa, in ragione dell'accertata natura retributiva di tale emolumento, corrisposto dal datore in denaro, e, dunque, divisibile; caratteristiche che, all'evidenza, ricorrono anche per l'indennità di esclusività, che può, dunque, essere riparametrata in relazione alla durata ridotta della prestazione lavorativa.

Il CCNL (art.112), sottolineano gli Ermellini, disciplina differentemente il godimento di istituti collegati ai diritti della persona (ferie, congedi, assenze, termini di prova e di preavviso), riconosciuti per intero, quanto meno nell'impegno ridotto cd. orizzontale, rispetto all'applicazione della regola generale del riproporzionamento dei correlati trattamenti economici in rapporto alla durata ridotta della prestazione lavorativa, e facoltizza(commo 11) i contratti integrativi a riconoscere anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, in tal modo legittimando un'ulteriore modulazione dei trattamenti accessori al ricorrere di determinate caratteristiche.

Sono, invece (sottolinea sempre la Cassazione) espressamente esclusi dal CCNL (art.112, comma 12) dalla riduzione proporzionale, gli assegni familiari, ove spettanti, emolumenti, invece. secondo la giurisprudenza europea, riparametrabili in base all'orario ridotto.

Per la Cassazione, in definitiva, dalla disamina complessiva della disciplina contrattuale sulla posizione del dirigente con impegno orario ridotto emerge che le parti sociali hanno modulato l'applicazione del criterio del *pro rata temporis* previsto dall'art. 7 del d.lgs. n. 81 del 2015 rimanendo nel perimetro delineato dalla Corte di giustizia UE nell'interpretazione della direttiva e dell'accordo quadro in materia, riproporzionando i trattamenti economici e salvaguardando i diritti che attengono strettamente alla persona, non senza prevedere alcune disposizioni di miglior favore, secondo la clausola 6.1. del medesimo accordo (“*Gli Stati membri e/o le parti sociali possono mantenere o introdurre disposizioni più favorevoli rispetto a quelle previste nel presente accordo*”).

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

Visualizza il documento: [Cass, 1 marzo 2025, n. 5434](#)