

## I dirigenti della sanità hanno diritto a maggiorazioni stipendiali solo in caso di assegnazione di particolari incarichi

di D. Serra - 15 ottobre 2025

Con ordinanza n. 23710 del 22 agosto 2025, che qui si segnala, la Sezione Lavoro della Corte Suprema di Cassazione si è occupata della questione se al dirigente della sanità continui a spettare la maggiorazione di cui all'art. 40, comma 9 del c.c.n.l. Comparto Sanità nel caso di perdita del precedente incarico di dirigente di struttura complessa, e di attribuzione di un diverso incarico, a seguito di ristrutturazione aziendale.

L'art. 40, comma 9, c.c.n.l. Comparto sanità prevede che *“Nel conferimento dell'incarico di direttore di dipartimento ovvero di incarichi che, pur non configurandosi con tale denominazione, ricomprendano – secondo l'atto aziendale – più strutture complesse – per la retribuzione di posizione – parte variabile- del dirigente interessato è prevista una maggiorazione fra il 35 ed il 50%, calcolato sul valore massimo della fascia di appartenenza come rideterminato dal comma 10”*.

L'art. 40, comma 8, sempre del c.c.n.l. Comparto sanità prevede che *“Nel caso di attribuzione di un incarico diverso da quello precedentemente svolto, a seguito di ristrutturazione aziendale, in presenza di valutazioni positive riportate dal dirigente, allo stesso sarà conferito, ai sensi degli artt. 28 e 29, un altro incarico di pari valore economico”*.

Veniamo al caso approdato in Cassazione.

La Corte d'appello aveva ritenuto spettante tale maggiorazione: il comma 8 del citato art. 40 c.c.n.l. Comparto Sanità aveva, per la Corte territoriale, lo scopo di garantire il mantenimento del trattamento economico, ivi compreso quello accessorio, sub specie di retribuzione di posizione, goduto in relazione al precedente incarico nell'ipotesi specifica di perdita dell'incarico stesso a seguito di ristrutturazione aziendale.

Tale decisione, a seguito di ricorso, da parte dell'AUSL, veniva cassata dalla Corte Suprema di Cassazione, che nel rilevare che la retribuzione di posizione denota attraverso il collegamento al livello di responsabilità, lo specifico valore economico di una determinata posizione dirigenziale, riteneva che dall'art. 40, comma 8, del c.c.n.l. Comparto sanità, non discendesse, come erroneamente ritenuto dalla Corte d'Appello, il diritto a maggiorazioni che sono riferite dal suddetto c.c.n.l. al conferimento effettivo di incarichi di struttura complessa.

Decidendo in sede di rinvio, la Corte d'Appello accoglieva l'impugnazione dell'AUSL e revocava i decreti ingiuntivi opposti, richiamando il principio della sentenza rescindente secondo cui il comma 8 dell'art. 40 non determina il trascinarsi del trattamento già in godimento in caso di attribuzione di un diverso incarico a seguito di ristrutturazione aziendale, ma attribuisce il diritto all'assegnazione di altro incarico di pari valore economico, con diritto al risarcimento del danno in caso di inadempimento qualora ricorrano tutte le condizioni richieste, fra cui le valutazioni positive del dirigente; rilevava che, essendo stato riconosciuto, con

sentenza passata in giudicato, ai due lavoratori il diritto a fruire della maggiorazione del 35% ai sensi del comma 9 dell'art. 40 del c.c.n.l., doveva tuttavia escludersi la fondatezza della pretesa di pagamento della suddetta maggiorazione in relazione ad incarichi diversi da quelli previsti dal citato comma 9.

Avverso tale sentenza veniva dai due lavoratori proposto ricorso per cassazione, rigettato dalla Corte Suprema di Cassazione.

I ricorrenti sostenevano che nella nozione di “pari valore economico” dovesse essere ricompresa anche la maggiorazione dal 35% al 50% di cui al comma 9, facendo parte, tale maggiorazione, della retribuzione di posizione.

Per i giudici di legittimità, correttamente era stato ritenuto dalla Corte territoriale che la maggiorazione del 35% della retribuzione di posizione, parte variabile, prevista dal comma 9 dell'art. 40, pur incidendo sulla retribuzione di posizione, non rientra fra i parametri per la determinazione del valore complessivo dell'incarico, essendo riconnessa all'assegnazione di particolari incarichi e cioè quello di direttore di dipartimento o incarichi che ricomprendono più strutture complesse.

Ed infatti il comma 7 dell'art. 40 definisce il valore economico complessivo dell'incarico come *“la risultante della somma del minimo contrattuale del comma 5 e della quota aggiuntiva variabile definita aziendalmente”*.

Dunque, il valore complessivo dell'incarico è la somma fra il minimo contrattuale della retribuzione di posizione (parte fissa e parte variabile) e la quota aggiuntiva variabile definita aziendalmente in base alla graduazione delle funzioni.

Poiché, come statuito dalla S.C., precisa la pronuncia in commento, il comma 8 del c.c.n.l. non determina il trascinamento del trattamento economico già in godimento, e non attribuisce il diritto a maggiorazioni previste solo in caso di conferimento effettivo di incarichi di struttura complessa, deve escludersi il diritto dei due lavoratori all'erogazione della maggiorazione per cui è processo.

L'ordinanza *de qua* ci ricorda che la Cass. n. 4983/2025 ha evidenziato che la previsione di cui all'art. 40, comma 8, del c.c.n.l. 1998-2001 non integra una clausola di garanzia per il trascinamento del trattamento economico già in godimento, ma attribuisce il diritto ad altro incarico di pari valore economico, con conseguente tutela risarcitoria in caso di inadempimento in presenza di tutte le condizioni a ciò richieste, tra cui le valutazioni positive riportate dal dirigente.

Il Collegio rimarca, inoltre, che, come bene evidenziato nella sentenza rescindente, il trattamento retributivo del dirigente si compone *ex d.lgs. n. 165 del 2001* (art. 19 e 24) di una retribuzione fissa, o di base, collegata alla qualifica rivestita dal dirigente e determinata dai contratti collettivi, e di una retribuzione accessoria consistente: a) nell'indennità di posizione che, varia, secondo le funzioni ricoperte e le responsabilità connesse, in base ad una graduazione operata da ciascuna amministrazione ; b) nell'indennità di risultato finalizzata a remunerare la qualità delle prestazioni e gli obiettivi conseguiti.

La retribuzione di posizione denota, attraverso il collegamento al livello di responsabilità, lo specifico valore economico di una determinata posizione dirigenziale (Cass. n. 24396 del 17 novembre 2014; Cass. n. 2459 del 2 febbraio 2011; Cass. n. 11084 del 15 maggio 2007).

Indennità di posizione e indennità di risultato, rappresentano, quindi, strumenti di differenziazione e di flessibilità del trattamento economico con funzione incentivante. Pertanto, conclude il Collegio, dall'art. 40, comma 8, del c.c.n.l. Comparto sanità, non discende, nel caso di attribuzione di un incarico di (unica) struttura complessa, il diritto a maggiorazioni che, come quelle di cui al comma 9 dell'art. 40, sono riferite agli incarichi di Direttore di Dipartimento ovvero di direttore di più strutture complesse.

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

Visualizza il documento: [Cass., ordinanza 22 agosto 2025, n. 23710](#)