

CORTE DI CASSAZIONE, ordinanza 10 gennaio 2024, n. 1065; Pres. Di Paolantonio – Rel. Zuliani – St. Ag. (Avv. Alessandro Duca) c. Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Sicilia “A. Mirri” (Avvocatura Generale dello Stato)

Cassa con rinvio App. Caltanissetta, sent. n. 271/2017.

Art. 12, comma 3 CCNL Dirigenza medico-veterinaria – Retribuzione di posizione – Anzianità di servizio – Periodi di lavoro a tempo determinato – Direttiva 1999/70/CE – Violazione – Indennità di esclusività – Soluzione di continuità – Intervalli significativi

L'art. 12, comma 3, del CCNL per la Dirigenza medico-veterinaria, Parte economica biennio 2000-2001, deve essere applicato e interpretato - in conformità con la Direttiva 1999/70/CE del 28 giugno 1999 e con l'allegato Accordo quadro sul lavoro a tempo determinato - nel senso che la maturazione dell'anzianità complessiva di servizio può avvenire anche per effetto di uno o più rapporti di lavoro a tempo determinato, sia ai fini della maggiorazione della retribuzione di posizione, che ai fini dell'indennità di esclusività; inoltre, in presenza di intervalli temporali tra i diversi contratti a termine e tra l'ultimo contratto a termine e l'assunzione a tempo indeterminato, la “soluzione di continuità”, che esclude dal computo dell'anzianità di servizio i periodi precedenti, si realizza soltanto qualora l'intervallo temporale sia ritenuto talmente significativo da escludere che l'esperienza professionale maturata nei periodi precedenti possa essere utile in funzione della capacità di svolgere in modo migliore le mansioni assegnate con il contratto a tempo indeterminato.

Retribuzione di posizione ed indennità di esclusività per i dirigenti medici-veterinari con contratto a tempo determinato

Anna Piovesana

Avvocata del Foro di Treviso e Docente a contratto in Diritto del lavoro nell'Università degli studi di Udine

SOMMARIO: 1. I fatti di causa. – 2. Retribuzione minima di posizione per i dirigenti a tempo determinato. – 3. Indennità di esclusività e successione di contratti a termine. – 4. Le soluzioni adottate dalla più recente contrattazione collettiva.

Sinossi: L'ordinanza in esame affronta il tema della riconoscibilità ai dirigenti medici-veterinari dei periodi lavorati con contratto a termine, sia ai fini della determinazione della retribuzione di posizione che dell'indennità di esclusività. Con riferimento a quest'ultima, la Corte è chiamata anche a decidere se, nel caso di

successione di contratti a termine, intervallati tra loro da periodi di non lavoro, sussista “soluzione di continuità”, che, ai sensi del CCNL 8.06.2000, non dà diritto al percepimento di tale indennità. La pronuncia offre lo spunto per effettuare una ricognizione sul quadro normativo e giurisprudenziale di riferimento e per valutare le conclusioni raggiunte dalla Cassazione anche alla luce della più recente contrattazione collettiva intervenuta a ridisciplinare la materia.

Abstract: The ordinance in question addresses the issue of recognizability to medical and veterinarian managers of periods worked on a fixed-term contract, for the purposes of determining position remuneration and exclusivity compensation. With reference to the latter, the Court is also called upon to decide whether, in the case of succession of fixed-term contracts, interspersed with periods of non-work, there is a “solution of continuity”, which, pursuant to CCNL 8.06.2000, does not give the right to receive this allowance. The ruling offers the opportunity to carry out a re-cognition of the regulatory and jurisprudential framework of reference and to evaluate the conclusions reached by the Supreme Court also in light of the most recent collective bargaining that took place to re-regulate the matter.

1. I fatti di causa

Il caso esaminato nell’ordinanza in commento riguarda un dirigente veterinario assunto a tempo indeterminato dall’Istituto Zooprofilattico Sperimentale della Sicilia “A. Mi.” dopo aver lavorato alle dipendenze del medesimo Istituto in forza di quattro successivi contratti di lavoro a tempo determinato.

Poiché il servizio prestato in esecuzione di tali contratti non gli era stato riconosciuto ai fini della determinazione della retribuzione di posizione e dell’indennità di esclusività, il dirigente si rivolgeva al Tribunale di Caltanissetta, in funzione di giudice del lavoro, per chiedere il riconoscimento della complessiva esperienza professionale maturata presso l’Istituto e il pagamento delle conseguenti differenze retributive.

Il Tribunale di Caltanissetta respingeva il ricorso del lavoratore che impugnava la sentenza avanti la Corte d’Appello.

I giudici di secondo grado confermavano la pronuncia di prime cure, rigettando la pretesa del dirigente sia in punto di retribuzione di posizione, che di indennità di esclusività, ritenendola non conforme alle disposizioni del contratto collettivo applicabile al rapporto di lavoro.

In particolare, con riferimento all’indennità di esclusività, la Corte d’Appello, preso atto che l’art. 12, comma 3, lett. b, CCNL Dirigenza medico veterinaria dell’8 giugno 2000 biennio economico 2000-2001 (applicabile *ratione temporis* alla fattispecie di causa) stabiliva, ai fini del riconoscimento dell’indennità di esclusività, che si dovesse tener conto anche dell’anzianità maturata con rapporti di lavoro a tempo determinato, purché il servizio fosse stato prestato «senza soluzione di continuità» e valutato che, nel caso di specie, tra i vari contratti a tempo determinato intercorsi tra il dirigente e l’Istituto e tra l’ultimo di questi e l’assunzione a tempo indeterminato era intervenuto un lasso di tempo variabile, reputava che, nel caso di specie, vi fosse stata «soluzione di continuità» tra i rapporti e che ciò fosse decisivo ai fini di escludere la debenza dell’indennità per i periodi lavorati con contratti a termine.

Contro la sentenza della Corte d'Appello il dirigente proponeva ricorso per Cassazione. La Suprema Corte ha cassato con rinvio la sentenza di secondo grado, sulla scorta di un interessante *iter* argomentativo, che nel seguito si ripercorrerà.

2. Retribuzione minima di posizione per i dirigenti a tempo determinato

L'ordinanza in commento affronta, nella prima parte della motivazione, il tema della computabilità nell'anzianità di servizio, utile al conseguimento della retribuzione di posizione minima contrattuale (disciplinata dall'art. 3 CCNL 8 giugno 2000 del biennio economico 2000-2001), dei periodi di lavoro prestati con contratto a termine¹.

Per meglio comprendere le conclusioni raggiunte sul punto dalla Suprema Corte e l'*iter* argomentativo dalla stessa seguito, si rende necessario delineare, anzitutto, il quadro normativo - contrattuale di riferimento.

La retribuzione di posizione minima è una componente del trattamento economico fondamentale² dei dirigenti medici e veterinari ed è correlata agli incarichi agli stessi attribuiti³. La predetta voce retributiva comprende una parte fissa e una variabile e viene corrisposta per n. 13 mensilità.

L'art. 4 del CCNL 8 giugno 2000, applicabile *ratione temporis* alla fattispecie in esame, prevede che i dirigenti «raggiungono la retribuzione di posizione minima contrattuale ..., al compimento del quinto anno di attività, previa verifica positiva da parte del Collegio Tecnico di cui all'art. 31 del CCNL 8 giugno 2000... (*omissis*)».

L'art. 12, comma 3, lett. a) del medesimo CCNL precisa, poi, che «con riferimento alle norme in cui è richiesta esperienza professionale si deve intendere: a) ai fini del compimento del quinquennio di attività di cui all'art. 4 (cioè per il riconoscimento della retribuzione

¹ Vedasi sul punto art. 12, comma 3, CCNL 8.06.2000 del biennio economico 2000-2001 ed art. 24 comma 12 del 3 novembre 2005.

² Per un approfondimento sul trattamento economico fondamentale ed accessorio dei dipendenti pubblici si rinvia, tra molti, a F. CARINCI, BOSCATI, MAINARDI (a cura di), *Diritto del lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, Utet, 2021, 339 ss.; GALANTINO (a cura di), *Diritto del lavoro pubblico*, Giappichelli, 2019, 117 ss.

³ Ai sensi dell'art. 27 CCNL 8 giugno 2000, applicabile *ratione temporis* alla fattispecie di causa, le tipologie di incarichi conferibili ai dirigenti medici e veterinari, in conformità a quanto previsto dal d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, erano i seguenti: a) incarico di direzione di struttura complessa; b) incarico di direzione di struttura semplice; c) incarico di natura professionale, anche di alta specializzazione, consulenza, studio ricerca, ispettivi, di verifica e di controllo; d) incarichi di natura professionale conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di attività. Il sistema degli incarichi e lo sviluppo della carriera dei dirigenti dell'Area Sanità è attualmente disciplinato dagli artt. 21 e 22 CCNL Dirigenti Area sanità 2019-2021 del 23 gennaio 2024. L'art. 22, in particolare, distingue tra incarichi gestionali e incarichi di natura professionale e include, nei primi, quello di direzione di struttura complessa, quello di direzione di struttura semplice a valenza dipartimentale e quello di direzione di struttura semplice e, nei secondi, gli incarichi di altissima professionalità, quelli di alta specializzazione, quelli di consulenza, di studio e di ricerca, ispettivo e di verifica e, infine, gli incarichi iniziali, conferibili ai dirigenti con meno di cinque anni di servizio.

minima contrattuale), l'anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente del S.S.N. (Servizio Sanitario Nazionale) con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità, anche se prestato in aziende o enti diversi del comparto».

In sostanza, il contratto collettivo subordina l'attribuzione della retribuzione di posizione minima al possesso da parte del dirigente di due requisiti: la maturazione dell'anzianità di almeno cinque anni di servizio e la valutazione positiva da parte del cd. Collegio tecnico dell'attività svolta.

Secondo il dato testuale, però, l'anzianità di servizio, utile ai fini del raggiungimento del quinquennio, è esclusivamente quella maturata dal dirigente nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

A fronte del tenore letterale della predetta disposizione contrattuale e della richiesta del ricorrente di riconoscimento della retribuzione minima di posizione, anche in relazione ai periodi di lavoro prestati (in epoca antecedente l'assunzione a tempo indeterminato) con contratto a termine alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, la Suprema Corte, nell'ordinanza in commento, è chiamata a pronunciarsi sulla compatibilità o meno dell'art. 12, comma 3, lett. a), CCNL 8 giugno 2000 – nella parte in cui valorizza solo l'anzianità di servizio prestata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato – con la normativa nazionale e comunitaria.

In proposito, va anzitutto ricordato che, secondo giurisprudenza consolidata⁴, quello secondo cui le disposizioni contrattuali (così così come quelle di legge) devono essere interpretate ed applicate in conformità ai principi costituzionali ed in particolare al principio di razionalità-equità di cui all'art. 3 Cost. e alla normativa UE che è vincolante per il diritto interno.

Con riferimento ai contratti a termine, è noto che la Dir. 1999/70/CE del 28 giugno 1999 e l'allegato Accordo quadro CES, UNICE e CEEP sul lavoro a tempo determinato⁵ impongono agli Stati membri UE il rispetto del principio di non discriminazione dei lavoratori a tempo determinato rispetto a quelli assunti a tempo indeterminato⁶.

⁴ Così Cass., 26 marzo 2018, n. 7470 e conformemente, tra le altre, Cass., 8 marzo 2022, n. 7584; Cass., 8 marzo 2022, n. 7586; Cass., 13 luglio 2023, n. 20074; Cass., 25 giugno 2024, n. 17445, sentenze tutte reperibili in www.cortedicassazione.it

⁵ La citata direttiva e l'allegato Accordo sono stati interpretati da C. giust., 26 ottobre 2006, causa C-371/04, *Commissione delle Comunità europee*; C. giust., 8 settembre 2011, causa C177/10, *Rosado Santana*; C. giust., 18 ottobre 2012, cause riunite da C-302/11 a C 305/11, *Valenza ed altri*, tutte in <https://curia.europa.eu/>.

⁶ Il principio di non discriminazione tra lavoratori a termine lavoratori a tempo indeterminato è espressamente sancito nel diritto interno dall'art. 25 d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. In punto di discriminazioni e lavoro a termine si veda in giurisprudenza, tra le pronunce di merito più recenti, Trib. Roma 22 aprile 2021, in www.dirittoantidiscriminatorio.it con nota di PIOVESANA. Sulla discriminatorietà del mancato rinnovo di un contratto a termine, determinato alla gravidanza della lavoratrice, si vedano anche le sentenze della C. giust. del 4 ottobre 2001, C-438/99, *Jiménez Melgar*, e C-109/00, *Tele Danmark A/S*, tutte in <https://curia.europa.eu/>. Sulla discriminazione (indiretta) per mancata attribuzione ai docenti a termine della c.d. Carta del docente, Trib. Cosenza 21 dicembre 2022, in www.dirittoantidiscriminatorio.it con nota di PIOVESANA, che richiama quali precedenti conformi Trib. Torino 24 marzo 2022 n. 515; Trib. La Spezia 26 agosto 2022, n. 228; Trib. Marsala 7 settembre 2022, n. 803; Trib. Vercelli 22 settembre 2022; Trib. Trani 7 novembre 2022, n. 1908 in www.cortedicassazione.it. Si segnala anche Cass., 16 marzo 2020, n. 7309, in www.dirittoantidiscriminatorio.it con nota di PIOVESANA, che riguarda il caso di un

Più specificamente, la clausola 4 del predetto Accordo Quadro prevede espressamente che «per quanto riguarda le condizioni di impiego, i lavoratori a tempo determinato non possono essere trattati in modo meno favorevole dei lavoratori a tempo indeterminato comparabili per il solo fatto di avere un contratto o rapporto di lavoro a tempo determinato, a meno che non sussistano ragioni oggettive»⁷.

La predetta clausola 4 è stata oggetto di esame da parte della Corte di Giustizia UE⁸ che ha evidenziato come le maggiorazioni retributive derivanti dalla anzianità di servizio del lavoratore (come appunto la retribuzione di posizione minima contrattuale) costituiscono “condizioni di impiego” ai sensi della clausola 4, con la conseguenza che le stesse possono essere legittimamente negate agli assunti a tempo determinato solo in presenza di una giustificazione oggettiva⁹.

La Suprema Corte, in una recente pronuncia¹⁰, avente ad oggetto una fattispecie analoga a quella oggetto della pronuncia in commento, ha avuto modo di precisare che non costituisce “ragione oggettiva”, idonea a giustificare il mancato riconoscimento ai lavoratori a termine dell’indennità di posizione minima contrattuale, il fatto che l’attribuzione della stessa è legata non alla sola anzianità in sé, ma anche alla valutazione positiva del dirigente da parte del Collegio Tecnico.

A sostegno di tale conclusione, la Cassazione¹¹ richiama la giurisprudenza della Corte di Giustizia¹² secondo cui la “ragione oggettiva” che giustifica la diversità di trattamento può essere ravvisata solo in presenza «di elementi precisi e concreti che contraddistinguono la

lavoratore a termine, stabilizzato a tempo indeterminato, al quale non erano stati riconosciuti i periodi di lavoro pregressi con contratto a tempo determinato, ai fini dell’anzianità di servizio e dei connessi riflessi retributivi. La Corte ha accertato la discriminatorietà del comportamento posto in essere dalla P.A.

⁷ Come affermato a più riprese dalla Suprema Corte (da ultimo, Cass., 12 luglio 2017, n. 17223, in *www.cortedicassazione.it* e Cass., 26 marzo 2018, n. 7440, cit.) detto obbligo sussiste a prescindere dalla legittimità del termine apposto al contratto, giacché lo stesso è attuazione, nell’ambito della disciplina del rapporto a termine, del principio della parità di trattamento e del divieto di discriminazione che costituiscono «norme di diritto sociale dell’Unione di particolare importanza, di cui ogni lavoratore deve usufruire in quanto prescrizioni minime di tutela» come affermato da C. giust., 9 luglio 2015, causa C-177/14, *Regojo Dans*, punto 32, in <https://curia.europa.eu/>

⁸ La Corte di Giustizia ha riconosciuto il carattere incondizionato della menzionata clausola 4 dell’Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato ai fini della disapplicazione di qualsiasi contraria disposizione di diritto interno. Così C. giust., 15 aprile 2008, causa C-268/06, *Impact* e C. giust. 13 settembre 2007, causa C-307/05, *Del Cerro Alonso*, entrambe in <https://curia.europa.eu/>; C. giust., 8 settembre 2011, causa C-177/10, *Rosado Santana*, cit.

⁹ C. giust., 9 luglio 2015, causa C-177/14, *Regojo Dans*, cit., punto 44, e giurisprudenza ivi richiamata. Negli stessi termini C. giust., 5 giugno 2018, causa C-677/16, *Montero Mateos*, punto 57, in <https://curia.europa.eu/>. La Corte di Giustizia ha anche aggiunto che la clausola 4 dell’Accordo Quadro sul lavoro a tempo determinato non cessa di spiegare effetti una volta che il lavoratore abbia acquistato lo *status* di dipendente a tempo indeterminato, perché l’esigenza di vietare discriminazioni dei lavoratori a termine rispetto a quelli a tempo indeterminato viene in rilievo anche qualora il rapporto a termine, seppure non più in essere, venga fatto valere ai fini dell’anzianità di servizio (cfr. C. giust., 8 novembre 2011, causa C-177/10, *Rosado Santana*, punto 43, cit.; C. giust., 18 ottobre 2012, cause riunite da C-302/11 a C-305/11, *Valenza ed altri*, punto 36, cit.).

¹⁰ Cass., 8 marzo 2022, n. 7586, cit. e, in termini analoghi, per un caso riguardante un dirigente non medico (biologa), Cass., 8 marzo 2022, n. 7584, cit.

¹¹ Cfr. nota che precede.

¹² C. giust., 17 marzo 2021, causa c-652/19, *KO*, in <https://curia.europa.eu/>.

condizione di impiego di cui trattasi (ndr. del lavoratore a termine), nel particolare contesto in cui s'inscrive e in base a criteri oggettivi e trasparenti, al fine di verificare se tale differenza risponda ad una reale necessità, sia idonea a conseguire l'obiettivo perseguito e risulti necessaria a tal fine. Detti elementi possono risultare, segnatamente, dalla particolare natura delle mansioni per l'espletamento delle quali sono stati conclusi contratti a tempo determinato e dalle caratteristiche inerenti a queste ultime o, eventualmente, dal perseguimento di una legittima finalità di politica sociale di uno Stato membro¹³.

Considerato che secondo il CCNL per la dirigenza medica e veterinaria, la valutazione del dirigente è una "caratteristica essenziale ed ordinaria del rapporto di lavoro"¹⁴, comune alle due tipologie di rapporto in comparazione, perché vi sono sottoposti sia gli assunti a tempo determinato che quelli a tempo indeterminato, la stessa non è idonea ad integrare una ragione oggettiva nei termini intesi dalla Corte di Giustizia.

Alla luce del quadro normativo e della giurisprudenza comunitaria e nazionale sopra menzionata¹⁵, che ritiene non possano essere legittimamente negate al lavoratore a termine maggiorazioni retributive correlate all'anzianità di servizio, la Suprema Corte, nella pronuncia in esame, ha condivisibilmente statuito che l'art. 12, comma 3, lett. a), laddove, ai fini della maggiorazione della retribuzione di posizione, considera solo l'anzianità di servizio prestata con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, opera un'oggettiva e ingiustificata discriminazione in danno del dirigente assunto a tempo determinato, la cui anzianità non riceve valorizzazione alcuna.

La Corte, quindi, ha correttamente ritenuto necessario disapplicare in parte qua la disposizione contrattuale, «perché la clausola 4 dell'Accordo Quadro esclude in generale ed in termini non equivoci qualsiasi disparità di trattamento non obiettivamente giustificata nei confronti dei lavoratori a tempo determinato sicché la stessa ha carattere incondizionato e può essere fatta valere dal singolo dinanzi al giudice nazionale, che ha l'obbligo di applicare il diritto dell'Unione e di tutelare i diritti che quest'ultimo attribuisce, disapplicando, se necessario, qualsiasi contraria disposizione del diritto interno (Corte Giustizia 15.4.2008, causa C-268/06, *Impact*; 13.9.2007, causa C-307/05, *Del Cerro Alonso*; 8.9.2011, causa C-177/10 *Rosado Santana*)»¹⁶.

¹³ Così anche C. giust., 25 luglio 2018, C-96/17, *Vernaza Ayovi*, punto 39, in <https://curia.europa.eu/>.

¹⁴ Così l'art. 25 CCNL Dirigenza medico veterinaria 3 novembre 2005.

¹⁵ Si vedano note 3, 9 e 10 che precedono.

¹⁶ Così il testo dell'ordinanza in commento e conformi Cass., 8 marzo 2022, n. 7586, cit. e Cass., 8 marzo 2022, n. 7584, cit.

3. Indennità di esclusività e successione di contratti a termine

La seconda parte della pronuncia esamina una questione correlata a quella sopra delineata e cioè si sofferma su quale sia la corretta interpretazione dell'art. 12, comma 3, lett. b) CCNL 8 giugno 2000, concernente il riconoscimento ai dirigenti medici e veterinari dell'indennità di esclusività.

Va anzitutto ricordato che l'indennità di esclusività è una voce del trattamento economico fondamentale¹⁷ dei dirigenti medici e veterinari che prestano la loro attività unicamente, cioè, per l'appunto, in via esclusiva, a favore della struttura presso il quale sono assunti¹⁸. In sostanza, il rapporto di esclusività comporta l'obbligo di esercitare la libera professione solo all'interno della struttura di appartenenza, in forma intramoenia e comporta vincoli di incompatibilità più rigidi rispetto a chi opta per il regime non esclusivo.

Ai sensi dell'art. 5 del predetto CCNL (applicabile *ratione temporis* alla fattispecie in esame) si tratta di un emolumento corrisposto per tredici mensilità, il cui importo è fissato in misura diversa a seconda all'incarico rivestito dal dirigente e dall'esperienza professionale maturata dello stesso.

L'art. 12, comma 3, lett. b) CCNL, sopra menzionato, stabilisce espressamente che, ai fini dell'applicazione degli art. 3 e 5 del medesimo CCNL (cioè del riconoscimento dell'indennità di esclusività¹⁹), per «esperienza professionale» si deve intendere «l'anzianità complessiva, con rapporto di lavoro a tempo determinato ed indeterminato, maturata alle date previste dalle norme, senza soluzione di continuità anche in aziende ed enti diversi del comparto»²⁰.

La disposizione contrattuale citata, rispetto alla sopra analizzata lett. a) dell'art. 12, comma 3, prevede che si tenga conto, nella valutazione del requisito dell'anzianità di servizio, anche i periodi di lavoro prestati in forza di contratti a tempo determinato, ma richiede che l'attività sia stata resa «senza soluzione di continuità».

La Suprema Corte, nell'ordinanza in esame, viene chiamata a pronunciarsi su quale sia la corretta lettura da attribuire al predetto inciso, nell'ipotesi in cui l'assunzione a tempo indeterminato del dirigente sia preceduta da diversi contratti a termine, alle dipendenze

¹⁷ Si veda sul punto la nota 1 che precede.

¹⁸ Il regime di esclusività e gli effetti del passaggio dal rapporto esclusivo al rapporto non esclusivo e viceversa sono attualmente regolati dagli artt. 19 e 20 del CCNL Dirigenti Area Sanità 23 gennaio 2024.

¹⁹ Per un sintetico riepilogo sulla struttura della retribuzione dei medici si rinvia a *Medici dipendenti. Edizione 2024*, in *Le guide del Giornale della previdenza dei medici e odontoiatri reperibile in www.enpam.it*.

²⁰ La Corte di cassazione ha avuto modo di precisare che il requisito dell'esperienza professionale/anzianità di servizio previsto ai fini del riconoscimento dell'indennità di esclusività deve essere interpretato come riferito al solo lavoro in regime di subordinazione, restando esclusi i periodi di lavoro prestati in regime di rapporto convenzionale che sono rapporti libero professionali. Sul punto si veda Cass., 1° febbraio 2022, n. 3054; Cass., 31 ottobre 2013, n. 24578 e Cass., 14 marzo 2012, n. 4060, tutte in *www.cortedicassazione.it*.

della medesima amministrazione, succedutisi nel tempo ed intervallati tra loro da interruzioni di durata variabile.

La questione era già stata esaminata dalla Cassazione per la prima volta nel 2018²¹, in una pronuncia riguardante un caso analogo a quello trattato dall'ordinanza in commento.

In quella sede, i giudici di legittimità hanno preso atto che: A) il CCNL e la l. 18 aprile 1962, n. 230 (vigente al tempo dei fatti di causa) stabilivano, per poter validamente rinnovare un rapporto a termine, la necessità di rispettare determinati intervalli di tempo tra un contratto e l'altro; b) il mancato rispetto dei predetti intervalli era sanzionato con la nullità²².

Alla luce di ciò, i giudici hanno concluso che le Parti sociali, nel porre sullo stesso piano, per la maturazione dell'anzianità complessiva di servizio il rapporto di lavoro a tempo determinato e quello a tempo indeterminato, dovevano averlo fatto partendo dal presupposto che si trattasse di contratti a termine validi, cioè conformi alla disciplina legislativa e contrattuale citata.

Sulla scorta di tale premessa, la Cassazione nel 2018 è pervenuta alla condivisibile conclusione secondo cui, laddove il servizio dal dirigente si sia svolto sempre e soltanto alle dipendenze del S.S.N., «non costituisce soluzione di continuità la presenza di intervalli temporali tra i diversi contratti a termine che siano conformi a quelli richiesti dalla disciplina di legge» e anche «laddove tali intervalli siano insussistenti o minimi ... e la parte interessata rinunci a far valere la prevista nullità, a maggior ragione, è da escludere che possa configurarsi una “soluzione di continuità” nel rapporto».

Diversamente, l'art. 12, comma 3, lett. b), sarebbe privo di una reale applicazione nel caso di successione di contratti a termine se non nell'ipotesi di assunzioni effettuate senza il rispetto dei prescritti intervalli, in spregio alla normativa legale e contrattuale.

²¹ Cass., 26 marzo 2018, n. 7470, cit.

²² Attualmente il contratto di lavoro a termine della dirigenza medico sanitaria è disciplinato dall'art. 15-*septies*, l. 30 dicembre 1992, n. 52, nonché dall' art. 36, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 che rinvia all'art. 19 ss. d.lgs. n. 81/2015 e dagli artt. 84 e 85 CCNL Dirigenti Area sanità 23 gennaio 2024. L'art. 84, comma 2, stabilisce che «tra un contratto e quello successivo è previsto un intervallo di almeno dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi ovvero almeno venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore a sei mesi. L'art. 36, comma 5-*quater*, d.lgs. n. 165/2001 precisa che i contratti a tempo determinato posti in essere in violazione della normativa sul contratto a termine sono nulli e determinano responsabilità erariale. Va tuttavia ricordato che *ex art. 36, comma 5, d.lgs. n. 165/2001* «la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative». L'art. 12, comma 1, d.l. 16 settembre 2024, n. 131 (non ancora convertito in legge) - che ha sostituito i periodi tre, quattro e cinque del predetto comma 5 d.lgs. n. 165/2001- ha precisato come: «nella specifica ipotesi di danno conseguente all'abuso nell'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato, fatta salva la facoltà per il lavoratore di provare il maggior danno, il giudice stabilisce un'indennità nella misura compresa tra un minimo di quattro e un massimo di ventiquattro mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto, avuto riguardo alla gravità della violazione anche in rapporto al numero dei contratti in successione intervenuti tra le parti e alla durata complessiva del rapporto».

Peraltro, tale soluzione risulterebbe anche discriminatoria nei confronti dei lavoratori a tempo determinato perché in contrasto con la già citata clausola 4 dell'Accordo quadro, così come interpretata dalla Corte di Giustizia che ha escluso possano essere negate ai lavoratori a termine maggiorazioni retributive correlate all'anzianità di servizio²³.

Successivamente alla pronuncia del 2018 la Suprema Corte, ripetutamente chiamata a pronunciarsi sul tema²⁴, ha ribadito i principi espressi in precedenza. Non solo, i giudici di legittimità, in due sentenze "gemelle" del 2022²⁵ hanno effettuato un'ulteriore precisazione, distinguendo due diverse situazioni, ovvero, il caso del servizio prestato presso il medesimo datore di lavoro (cioè il S.S.N.) e quello reso in favore di enti diversi del S.S.N. Mentre in relazione alla prima ipotesi, secondo la Corte, va escluso che gli intervalli non lavorati, il cui rispetto sia imposto dalla legge, possano costituire «soluzione di continuità», non altrettanto può dirsi con riferimento ai rapporti instaurati con enti diversi del S.S.N., posto che, altrimenti, secondo la Cassazione, si determinerebbe una non consentita discriminazione alla rovescia rispetto al dirigente a tempo indeterminato che per ottenere l'indennità deve aver prestato servizio sempre a favore dello stesso datore di lavoro.

Rispetto al quadro giurisprudenziale sopra delineato, la Cassazione, nell'ordinanza in commento, fa un altro passo avanti, enunciando due nuovi ulteriori principi.

Il primo, è quello secondo cui, nel caso di successione di contratti a termine aventi ad oggetto profili e mansioni identiche, si può avere «soluzione di continuità» soltanto quando tra i diversi contratti e l'assunzione a tempo indeterminato sia passato un lasso di tempo tale da non potersi considerare l'esperienza professionale maturata nei periodi precedenti come utile in funzione della capacità di svolgere nel modo migliore le mansioni assegnate con il contratto a tempo indeterminato.

Il secondo, che si trae a contrario, è quello in base al quale cui quanto sopra non si applica nell'ipotesi di successione di contratti a termine (o tra contratti a termine e assunzione tempo indeterminato), aventi ad oggetto profili e mansioni differenti. In tale ipotesi, sembrerebbe potersi dedurre che qualsivoglia intervallo di tempo, intercorso tra il rapporto a termine e l'assunzione a tempo indeterminato, costituisce «soluzione di continuità».

Le conclusioni a cui perviene la Suprema Corte non sono interamente accoglibili, o comunque, prestano il fianco ad obiezioni.

Più nel dettaglio, la Cassazione, a differenza propri precedenti, condivisibilmente non ha ritenuto determinante nel valutare la sussistenza o meno di «soluzione di continuità» la durata dell'intervallo temporale intercorso tra un contratto a termine e l'altro, bensì il lasso di tempo intercorso tra l'ultimo contratto a termine e l'assunzione a tempo indeterminato. Tuttavia, laddove la Corte impone di verificare se il predetto lasso di tempo è «tale da non

²³ Cfr. nota n. 9 che precede.

²⁴ Tra le altre, Cass., 13 luglio 2023, n. 20074, cit.; Cass., 25 giugno 2024, n. 17445, cit.

²⁵ Cass., 8 marzo 2022, n. 7586, cit. e Cass., 8 marzo 2022, n. 7584, cit.

potersi considerare l'esperienza professionale maturata nei periodi precedenti come utile in funzione della capacità di svolgere nel modo migliore le mansioni assegnate con il contratto a tempo indeterminato» lascia spazio al generarsi di grandi incertezze, rimettendo al giudice di merito una discrezionalità enorme di valutazione.

Laddove poi la Cassazione ritiene che, nel caso di successione di contratti a termine aventi ad oggetto profili e mansioni diverse, qualsiasi intervallo di tempo, trascorso tra l'ultimo rapporto a termine e l'assunzione a tempo indeterminato, costituisce «soluzione di continuità», sembra porsi in contrasto con la stessa volontà delle Parti sindacali firmatarie del CCNL, considerato che le stesse, nella Dichiarazione congiunta n. 3, allegata al CCNL 8 giugno 2000, avevano espressamente precisato come l'esperienza professionale richiesta ai dirigenti medici e veterinari dall'art. 12, comma 3, debba essere maturata nel profilo di appartenenza, anche in più discipline²⁶.

In sostanza, fermo il profilo di appartenenza (dirigente medico/dirigente veterinario) che, sia per le Parti contrattuali che per la Cassazione, deve rimanere invariato per tutto il rapporto²⁷, per le prime, a differenza che per la seconda, ai fini di calcolare l'anzianità di servizio, vanno conteggiati anche periodi di lavoro a termine prestati in discipline mediche diverse (es. pediatria, piuttosto che ginecologia)²⁸.

4. Le soluzioni adottate dalla più recente contrattazione collettiva

Le plurime pronunce di legittimità, intervenute sull'art. 12, comma 3, lett. a) e b), CCNL 8 giugno 2000, hanno indotto le Parti sociali a rivisitare il testo contrattuale, per modificarne le disposizioni in conformità ai principi enunciati dalla citata giurisprudenza.

Più specificamente, nel CCNL Dirigenti dell'Area Sanità, sottoscritto in data 19 dicembre 2019 (triennio 2016-2018)²⁹, le Parti hanno espressamente previsto, nell'art. 89, comma 2, che l'esperienza professionale/anzianità richiesta dalle disposizioni disciplinanti l'indennità di esclusività «si deve intendere riferita all'effettiva anzianità di servizio maturata in qua-

²⁶ Va in proposito ricordato che le dichiarazioni congiunte allegate ai contratti collettivi, seppur, di regola, non hanno funzione normativa e regolativa diretta di una determinata materia o istituto, hanno però la funzione di consentire alle parti negoziali di chiarire e precisare, concordemente, ove ritenuto necessario o utile, il significato o la portata applicativa di una o più clausole contrattuali. In sostanza, le dichiarazioni congiunte consentono alle parti sociali di chiarire l'interpretazione da fornire a determinati passaggi del testo contrattuale.

²⁷ Sul punto si veda anche Cass., 6 ottobre 2017, n. 23429, in www.cortedicassazione.it

²⁸ Vedasi nota n. 26 che precede.

²⁹ In tale CCNL sono confluiti i previgenti CCNL Dirigenza medico veterinaria e CCNL Dirigenti sanitari tecnici e amministrativi. L'Area sanità è stata per la prima volta definita dall'art. 7 Contratto Collettivo Nazionale Quadro 2016-2018 del 13 luglio 2016.

lità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti (dell'Area sanità) con o senza soluzione di continuità».

Identica disposizione (art. 64, comma 2) è contenuta nel recentissimo rinnovo del 23 gennaio 2024 (triennio 2019 – 2021)³⁰.

Parimenti, con riferimento alla retribuzione minima di posizione complessiva³¹, l'art. 92 CCNL 23 gennaio 2024 statuisce che il predetto valore minimo è garantito «sulla base dell'effettiva anzianità di servizio maturata in qualità di dirigente, anche a tempo determinato, anche presso altre Aziende od Enti (dell'Area sanità) con o senza soluzione di continuità, fermo restando quanto previsto dall'art. 18, comma 2 (Tipologie di incarico)».

Con le menzionate nuove disposizioni contrattuali le Parti sindacali, nell'includere espressamente nel calcolo dell'anzianità di servizio anche i periodi di lavoro prestati in forza di contratti a tempo determinato «con soluzione di continuità», hanno eliminato qualsivoglia margine di incertezza che l'interpretazione giurisprudenziale avrebbe potuto generare, ponendo definitivamente fine, *pro futuro*, ad ogni contenzioso giudiziale sul punto.

³⁰ Il comma 7 dell'art. 85 (Trattamento economico – normativo dei dirigenti con contratto a tempo determinato) del medesimo CCNL prevede altresì che «in caso di assunzione a tempo indeterminato, i periodi di lavoro con contratto a tempo determinato già prestati dal dirigente presso la medesima Azienda o Ente, concorrono a determinare l'anzianità lavorativa eventualmente richiesta per l'applicazione di determinati istituti contrattuali».

³¹ Attualmente il valore minimo di retribuzione complessiva (cioè, comprensiva di parte fissa e variabile) è garantito per i soli dirigenti con rapporto esclusivo (art. 92 CCNL Dirigenti Area Sanità 23 gennaio 2024). Per tutti i dirigenti (a rapporto di lavoro esclusivo e non) sono previsti tetti massimi di retribuzione di posizione complessiva (art. 91 CCNL Dirigenti Area Sanità 23 gennaio 2024).

