REPUBBLICA ITALIANA

IN NOME DEL POPOLO ITALIANO

LA CORTE SUPREMA DI CASSAZIONE

SEZIONI UNITE CIVILI

Composta dagli Ill.mi Sigg.ri Magistrati

Oggetto:

RESPONSABILITÀ CIVILE DELLA P.A. – PRETESO INADEMPIMENTO RISPETTO ALLA DIRETTIVA 2003/77/CE – DIRIGENTI MEDICI – RIPOSO GIORNALIERO ED ORARIO SETTIMANALE.

Ud. 26/05/2026 PU

Cron.

ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

- ricorrenti -

contro

- controricorrente -

FATTI DI CAUSA

1. Con sentenza del 12 febbraio 2024, n. 955, la Corte d'appello di Roma respinse il gravame proposto da alcuni medici del Servizio Sanitario Nazionale avverso il rigetto della loro domanda intesa ad accertare il diritto al risarcimento del danno subito per aver svolto attività lavorativa, nel periodo

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

2008-2015, osservando orari di lavoro settimanali e godendo di riposi giornalieri e settimanali difformi da quanto previsto dalla Direttiva 2003/88/CE a causa dell'inadempimento, da parte dello Stato italiano e, per esso, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, all'obbligo di adeguare l'ordinamento giuridico interno a quello unionale.

1.1. La corte territoriale, richiamando propri precedenti, ritenne che l'orario di lavoro fosse stato regolamentato dallo Stato italiano, con il d.lgs. n. 66 del 2003, in modo rispettoso dell'ordinamento eurounitario, né, contrariamente all'assunto degli appellanti, erano intervenute deroghe illegittime per effetto della promulgazione della legge n. 244 del 2007 (art. 3, comma 85) e del d.l. n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008 (art. 41, comma 13). Infatti, nel condividere il convincimento espresso in prima istanza, i giudici d'appello esclusero che ricorresse la violazione della menzionata direttiva, da qualificarsi grave e manifesta, posto che il citato decreto legislativo sanciva orari di lavoro e periodi di riposo in conformità a quest'ultima, consentendo alla contrattazione collettiva di stabilire previsioni diverse, ma con la necessaria indicazione di adeguati strumenti e modalità per garantire ai dirigenti condizioni di lavoro che assicurassero una protezione appropriata ed il recupero di energie fisiche; in questo senso, non vi era stata una deroga illegittima da parte del legislatore e l'eventuale mancato rispetto delle regole andava imputata solo al datore di lavoro. Non era configurabile, dunque, una lesione della direttiva da parte dello Stato italiano, che aveva previsto un trattamento uniforme alla normativa unionale, con l'introduzione di legittime deroghe in ragione della natura dirigenziale del rapporto di lavoro.

1.2. La medesima corte, inoltre, con considerazione ritenuta assorbente, sottolineò come l'art. 15, comma 3, del d.lgs. n. 502 del 1992 disponesse che «*il dirigente, in relazione all'attività svolta, ai programmi concordati da realizzare e alle specifiche funzioni allo stesso attribuite, è responsabile del risultato concordato anche se richiedente un impegno superiore a quello*

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

contrattualmente definito», onde l'eventuale sforamento dell'orario contrattuale poteva essere oggetto di una scelta del dirigente per il raggiungimento del risultato concordato, cui era collegata la retribuzione di risultato; ciò che, secondo la corte capitolina, impediva di ravvisare nel superamento dell'orario lavorativo una violazione automatica della disciplina eurounitaria ove mancasse l'allegazione che tale orario era stato imposto dall'azienda, non essendo sufficiente, a tal fine, la mera elencazione delle ore di lavoro oltre gli orari contrattualmente previsti, trattandosi di fatto imputabile ad una diversità di cause, tra le quali anche la scelta del dirigente. Nella specie, i medici non avevano assolto all'onere di allegazione e prova su di essi gravante e consistente nello specificare quali e quante ore di lavoro avessero svolto in ragione della mancanza di adeguata normativa di tutela in violazione (ipotetica) della direttiva *de qua*.

1.3. Proprio in considerazione del citato art. 15 del d.lgs. n. 502 del 1992, che vale a configurare a carico del medico l'onere di allegare e provare l'ascrivibilità del superamento dell'orario ad un'imposizione e non a un'opzione del dirigente per l'attuazione del risultato programmato, la corte neppure ritenne dirimente la procedura di infrazione attivata, sul tema, nei confronti dell'Italia e poi superata a seguito della legge n. 161 del 2014, che aveva abrogato le disposizioni derogatorie stabilite per il settore sanitario dalla legge n. 244 del 2007 e del d.l. n. 112 del 2008 a decorrere dal 25 novembre 2015.

2. Avverso tale pronuncia, alcuni degli originari appellanti e, segnatamente, Andrea Ciancio, Cristina Cinti, Paola Gazzola, Angelo Guarriello e Giuseppe Vercillo, hanno proposto ricorso per cassazione affidato ad unico motivo, cui ha resistito, con controricorso, la Presidenza del Consiglio dei Ministri.

3. Con ordinanza interlocutoria n. 30777/2025, resa all'esito della pubblica udienza del 23 settembre 2025, la Sezione Lavoro di questa Corte, assegnataria del procedimento, dopo aver evidenziato che «*su analoga*

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

questione sono già intervenute diverse pronunce di questa Corte (in particolare, Cass. Sez. 3, 06/07/2025, nn. 18381 e 18382), relative a decisioni emesse dalla Corte d'appello di Roma pressoché speculari a quella oggetto della presente impugnazione» ed averne descritto il contenuto, ha ritenuto «*di non poter condividere l'impianto motivazionale e le conclusioni cui è pervenuta la Terza Sezione civile nelle richiamate pronunce, anche perché fondati su un percorso ermeneutico non coerente con l'interpretazione resa da questa Sezione sulla posizione dei dirigenti medici e sulla relativa disciplina in materia di orario di lavoro*». Pertanto, «*profilandosi un latente contrasto tra le sezioni ordinarie e venendo, comunque, in rilievo una questione di massima di particolare importanza, anche in ragione della materia, involgente [la] responsabilità dello Stato italiano nel recepimento di direttive europee*», ha disposto la rimessione della causa al Primo Presidente, il quale l'ha assegnata, poi, alle Sezioni Unite, ai sensi dell'art. 374, comma 2, cod. proc. civ.

4. Il Procuratore Generale, che ha depositato memoria, nel corso della pubblica udienza del giorno 25 maggio 2026 ha concluso riportandosi a quanto ivi esposto, rimarcando pure che «*il contrasto tra l'orientamento della Terza Sezione e quello della Sezione Lavoro è l'effetto di un'opposta interpretazione della Direttiva 2003/88/CE e, segnatamente, degli articoli 17 e 22*» e che, «*In ragione di detto contrasto ermeneutico riferito a disposizioni unionali, si ritiene debba essere valutata l'opportunità di rimettere la questione interpretativa alla Corte di giustizia ai sensi dell'art. 267 TFUE*».

In prossimità della medesima udienza sono state depositate da entrambe le parti memorie *ex* art. 378 cod. proc. civ.

RAGIONI DELLA DECISIONE

1. – *Premessa.* La sentenza impugnata è stata pronunciata anche nei confronti di altri dirigenti medici cui, però, il ricorso non è stato notificato. Tuttavia, trattandosi di litisconsorti facoltativi ed essendo applicabile, in conseguenza, l'art. 332 cod. proc. civ., non occorre far luogo all'ordine di

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

notificazione dell'impugnazione ai sensi di tale norma, essendo preclusa, ormai, per essi l'impugnazione.

2. – *Il motivo di ricorso.* Con l'unico motivo di ricorso, si deduce, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 3, cod. proc. civ., la violazione e falsa applicazione dell'art. 24 della Dichiarazione universale dei diritti dell'uomo, dell'art. 31 della Carta dei Diritti fondamentali dell'UE, degli artt. 2 e 36 Cost., degli artt. 3, 6, lett. *b)*, 7, 17 comma 1, della Direttiva n. 2003/88/CE, degli artt. 1, lett. *l)*, 4, comma 2, e 7 del d.lgs. n. 66 del 2003, sul rilievo che la corte d'appello avrebbe violato le disposizioni normative richiamate, siccome interpretate dalla Corte di giustizia UE in ordine ai principi che sovrintendono all'organizzazione ed all'orario di lavoro, con specifico riferimento alla durata massima dello stesso ed ai tempi di riposo. Si censura la sentenza impugnata, altresì, ai sensi dell'art. 360, comma 1, n. 5, cod. proc. civ., per omesso esame di fatti decisivi per il giudizio, oggetto di discussione tra le parti, con riferimento al sistematico e continuo superamento dell'orario di lavoro massimo settimanale durante gli anni.

3. – *L'ordinanza interlocutoria n. 30777 del 2025 e la questione rimessa alle Sezioni Unite.* Con l'ordinanza interlocutoria n. 30777 del 2025, il Collegio, dopo aver descritto la concreta fattispecie sottoposta al suo esame, ha rimarcato, innanzi tutto, che le sentenze della Terza Sezione civile di questa Corte nn. 18381 e 18382 del 6 luglio 2025, – pronunciatesi su decisioni emesse dalla Corte d'appello di Roma pressoché speculari a quella oggetto della presente impugnazione – avevano respinto eccezioni di inammissibilità del ricorso affatto analoghe a quella sollevata dalla controricorrente anche nell'odierno giudizio, secondo cui mancherebbe pure in questo ricorso uno specifico motivo diretto ad investire la sentenza impugnata nell'autonoma *ratio decidendi* rappresentata dal rilievo della omessa allegazione e prova di quali e quante ore di lavoro gli attuali ricorrenti abbiano svolto in ragione della mancanza di adeguata normativa di tutela in violazione delle direttive europee.

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

Nel disattendere tale assunto, invero, la Terza Sezione – le cui corrispondenti affermazioni l'ordinanza interlocutoria mostra chiaramente di voler condividere – aveva osservato che tale rilievo era, nell'argomentare della corte d'appello, diretta conseguenza dell'assunto secondo cui la qualifica dirigenziale attribuirebbe ai ricorrenti la possibilità di andare, per propria scelta, oltre l'orario contrattuale di lavoro ai fini del raggiungimento del risultato concordato e ciò in relazione a quanto previsto dall'art. 15, comma 3, del d.lgs. n. 502 del 1992; pertanto, tale impianto motivazionale risultava attinto dal motivo di ricorso in considerazione della contestazione dell'assunto di partenza circa la rilevanza della qualifica dirigenziale. Si era osservato, al riguardo, che i medici, pur essendo dirigenti in base al diritto interno, non lo sono secondo la nozione europea di dirigenza, per essere il loro orario di lavoro solo in parte non misurato o predeterminato e potendo solo in parte essere determinato dai lavoratori stessi. In tal modo, dunque, doveva considerarsi contestata anche la *ratio decidendi* rappresentata in sentenza dal rilievo del mancato assolvimento degli oneri di allegazione e prova, dal momento che «*proprio sulla scia del primo argomento di censura, i ricorrenti contestano a monte proprio l'esistenza di un onere quale quello postulato in sentenza, osservando che le modalità di svolgimento dell'attività svolta dai ricorrenti presso ogni singola ASL risultano irrilevanti, avendo rilievo, esclusivamente, la circostanza "non contestata" che i medici avessero superato il limite delle quarantotto ore settimanali e fossero stati violati i vincoli sul riposo giornaliero*» (*cfr*., in motivazione, Cass., n. 18381 del 2025, p. 17).

3.1. L'ordinanza interlocutoria riferisce, poi, che quelle sentenze della Terza Sezione civile, muovendo dalle disposizioni di cui agli artt. 3, comma 85, della legge n. 244 del 2007, e 41, comma 13, del d.l. n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008, escludenti rispettivamente, il personale del ruolo sanitario ed il "*personale delle aree dirigenziali*" del Servizio Sanitario Nazionale dal campo di applicazione degli

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

artt. 4 (*Durata massima dell'orario di lavoro*) e 7 (*Riposo giornaliero*) del d.lgs. n. 66 del 2003, avevano ritenuto sussistere il contrasto delle citate disposizioni con gli artt. 3 della Direttiva 2003/88/CE, 6, punto 2, della Direttiva 93/104/CE e 6, lett. *b)*, della Direttiva 2003/88/CE; circostanza, quest'ultima, indirettamente confermata dall'abrogazione dispostane dall'art. 14 della legge n. 161 del 2014, emanata al fine di evitare la prosecuzione della procedura di infrazione *medio tempore* avviata dalla Commissione Europea. Tali sentenze, tuttavia, avevano escluso la responsabilità dello Stato per violazione della Direttive dell'Unione europea in tema di limiti giornalieri e settimanali dell'orario di lavoro (artt. 3 della Direttiva 2003/88/CE, 6, punto 2, della Direttiva 93/104/CE e 6, lett. *b]*, della Direttiva 2003/88/CE) perché avevano ritenuto non integrata la terza condizione che la giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europa (dapprima con la sentenza *Francovich e Bonifaci*, 19.11.1991, cause C-6/90 C-9/90, e, successivamente, con la pronuncia *Brasserie Du Pecheur - Factortame*, causa C-46, 5.3.1996) richiede per la configurazione della responsabilità dello Stato: la sussistenza, cioè, di un nesso di causalità tra la violazione dell'obbligo a carico dello Stato ed il danno subito dai singoli. A loro dire, infatti, l'impostazione aziendalistica dello statuto dei dirigenti medici e la portata dell'art. 15, comma 3, del d.lgs. n. 502 del 1992, che pone una responsabilità di risultato in capo al dirigente medico, determinava la possibilità di un impegno orario superiore a quello contrattualmente pattuito, con la conseguenza che il dirigente dovrebbe allegare e provare che la durata della prestata attività lavorativa eccedente i limiti fosse da riferire alla normativa interna difforme da quella unionale, e non già al volontario perseguimento degli obiettivi programmati. In definitiva, secondo la ricostruzione della Terza Sezione civile, non sarebbe stata configurabile una responsabilità dello Stato perché, anche in assenza delle disposizioni previgenti il 2014 già menzionate, non si sarebbe potuto escludere, in difetto di specifica allegazione e prova, che il superamento

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

dell'orario di lavoro fosse dovuto ad una regolamentazione difforme dalle previsioni unionali e, non già, riconducibile al raggiungimento del risultato.

3.2. L'ordinanza interlocutoria della Sezione Lavoro, tuttavia, dissente da tale ricostruzione.

Essa, in particolare, ripercorrendo la normativa europea in materia di orario di lavoro e periodo di riposo, così come interpretata dalla Corte di giustizia e dalla "*Comunicazione interpretativa*" della Commissione Europea, con riferimento anche alle "deroghe" ivi contenute, ha esaminato la disciplina legislativa di attuazione della direttiva sui cui si è innestata quella contrattuale di diverso livello, mutata nel corso del tempo, ed è giunta alla conclusione secondo cui: *i*) la prestazione lavorativa dei medici può essere eccedente i limiti orari minimi (38 ore flessibili), funzionale al conseguimento degli obiettivi concordati e remunerata con la retribuzione di risultato; *ii*) la sistematica eccedenza dei limiti massimi unionali è fonte di risarcimento del danno che, per giurisprudenza consolidata della medesima Sezione, si considera *in re ipsa*, in ordine all'*an*.

L'ordinanza, ricostruendo la normativa primaria e contrattuale in tema di orario di lavoro e orario dei dirigenti medici, afferma la conformità della disciplina interna rispetto a quella comunitaria, anche durante la vigenza delle disposizioni derogatorie del d.lgs. n. 66 del 2003 e, quindi, nel segmento temporale 1 gennaio 2008 – 25 novembre 2015. Tanto valorizzando: *a*) la peculiare disciplina della dirigenza medica; *b*) l'art. 15, comma 3, del d.lgs. n. 502/1992 che, nell'affidare ai dirigenti sanitari autonomia tecnico-professionale negli ambiti di esercizio, correlata alle connesse responsabilità nel rispetto della collaborazione professionale e nell'ambito di indirizzi operativi e programmi aziendali "*finalizzati all'efficace utilizzo delle risorse e all'erogazione di prestazioni appropriate e di qualità*", attribuisce al dirigente, in relazione all'attività svolta, ai programmi concordati da realizzare ed alle specifiche funzioni allo stesso attribuite, la responsabilità del risultato anche se richiedente un orario superiore a quello contrattualmente definito: norma

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

che, sebbene non direttamente disciplinante l'orario di lavoro, tuttavia stabilisce una stretta dipendenza fra l'impegno orario e le specifiche responsabilità cui è ragguagliato anche il trattamento economico; *c*) la previsione, da parte della contrattazione collettiva, di un limite orario minimo flessibile di 38 ore, superabile per il conseguimento degli obiettivi, concordati con l'azienda e recepiti nel contratto individuale, anche ai fini della determinazione del trattamento economico.

La deroga alla durata massima settimanale dell'orario di lavoro sancito dall'art. 6 della Direttiva 2003/88/CE è individuata nell'art. 22, paragrafo 1, di quest'ultima (cd. clausola di *opt-out*), che consente agli Stati, nel rispetto dei principi generali della sicurezza e della salute dei lavoratori, di non applicare l'articolo 6 predetto ove ricorra il consenso del lavoratore. Clausola, questa, astrattamente inapplicabile perché non attuata dallo Stato italiano ma, secondo l'ordinanza interlocutoria in esame, in concreto operante. In particolare, per addivenire a tale conclusione, la medesima ordinanza ha ritenuto surrogabile la volontà dello Stato di non opporsi con la permanenza della vigenza dell'art. 15, comma 3, del d.lgs. n. 502 del 1992, così come declinato nella contrattazione collettiva, con la concertazione degli obiettivi e del trattamento economico correlato, mediati dalle rappresentanze sindacali ed inseriti nel contratto individuale di lavoro. Un consenso, quello del dirigente medico che, tuttavia, non può valere a superare i limiti orari massimi previsti dalla citata direttiva e dal diritto interno con conseguente responsabilità datoriale per danno da usura-lavorativa, provabile con presunzioni e, quindi, anche definito *in re ipsa*.

Infine, come emerge nella parte conclusiva della motivazione della medesima ordinanza, l'abrogazione disposta con la legge n. 161 del 2014 e l'indicazione dei limiti stabiliti dalla direttiva nella contrattazione collettiva successiva al 2015 non hanno determinato una innovazione della disciplina di riferimento in materia, bensì l'esplicitazione di parametri già desumibili attraverso un'interpretazione "*comunitariamente conforme*".

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

La Sezione Lavoro, dunque, escludendo la configurabilità di una violazione della direttiva anche nella vigenza delle deroghe, ha ritenuto la sussistenza di un *latente contrasto* con la Terza Sezione, così invocando un intervento delle Sezioni Unite volto a stabilire se esista, o non, una responsabilità dello Stato per infedele recepimento della Direttiva 2003/88/CE con riguardo al periodo antecedente l'abrogazione disposta con la legge n. 161 del 2014.

4. – *Le conclusioni del Pubblico Ministero*. In prossimità della pubblica udienza svoltasi innanzi alla Sezione Lavoro di questa Corte il 23 settembre 2025, l'Ufficio della Procura Generale, con la memoria datata 20 agosto 2025, ha ritenuto il ricorso «*infondato – inammissibile, ai sensi dell'art. 348*-ter *c.p.c., quanto alla deduzione delle censure* ex *art. 360, primo comma n. 5, cod. proc. civ.*», altresì osservando che, «*Contro l'argomento decisivo addotto dalla Corte di appello quanto alla mancata prova del danno avuto riguardo alla volontarietà del superamento dei limiti, […] nulla di sostanziale è stato dedotto dai ricorrenti, nonostante la decisività dell'argomento*». Invero, ricordata l'elaborazione della Corte di giustizia dell'Unione Europea circa la responsabilità dei singoli Stati nei diretti confronti di individui e gruppi in relazione alla violazione dei relativi diritti soggettivi che trovino fondamento nella disciplina dell'Unione, ha opinato che «*l'argomento secondo il quale manca la prova del nesso di causalità in termini di imposizione dell'orario in contrapposizione a scelta spontanea correlata al raggiungimento del risultato assume carattere dirimente nel caso concreto*», sicché ha concluso chiedendo rigettarsi il ricorso.

Successivamente, in prossimità dell'odierna pubblica udienza di queste Sezioni Unite, il medesimo Ufficio, con altra memoria datata 5 maggio 2026, ha rimarcato che, «*In sostanza, la Sezione Lavoro afferma la conformità dell'ordinamento interno – per il periodo della vigenza della deroga agli artt. 4 e 7 d.lgs. n. 66/2003 – in base ad articolata interpretazione degli articoli 17, 18 e, in particolare dell'art. 22 della Direttiva 2003/88/CE dai quali trae*

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

la conformità al diritto unionale della deroga introdotta agli articoli 4 e 7 della legge n. 66/2003 di recepimento della Direttiva. Tale interpretazione è in contrasto con quanto affermato dalla Terza Sezione che, viceversa, non ritiene che la Direttiva attribuisca agli Stati nazionali una così ampia facoltà di deroga. Quanto esposto evidenzia che il contrasto tra l'orientamento della Terza Sezione e quello della Sezione Lavoro è l'effetto di un'opposta interpretazione della Direttiva 2003/88/CE e segnatamente degli articoli 17 e 22. In ragione di detto contrasto ermeneutico riferito a disposizioni unionali si ritiene debba essere valutata l'opportunità di rimettere la questione interpretativa alla Corte di giustizia ai sensi dell'art. 267 TFUE».

5. - *La responsabilità dello Stato per mancata attuazione delle direttive*. Alla stregua dell'indirizzo, ormai consolidatosi, della giurisprudenza della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, la responsabilità del singolo Stato membro nei diretti confronti di individui e gruppi, in relazione alla violazione dei relativi diritti soggettivi che trovino fondamento nella disciplina dell'Unione, discende dal concreto riscontro di tre specifiche condizioni: «*la prima di queste condizioni è che il risultato prescritto dalla direttiva implichi l'attribuzione di diritti a favore dei singoli; la seconda condizione è che il contenuto di tali diritti possa essere individuato sulla base delle disposizioni della direttiva; infine, la terza condizione è l'esistenza di un nesso di causalità tra la violazione dell'obbligo a carico dello Stato e il danno subito dai soggetti lesi*» (Corte di giustizia, 19 novembre 1991, cause riunite C 6-90 e C-9/90, *Francovich e Bonifaci*, punto 40). Deve trattarsi, inoltre, di una «*violazione sufficientemente caratterizzata*» (Corte di giustizia 5 marzo 1996, *Brasserie du Pêcheur*, cause riunite C-46/93 e C-48/93, punto 51, che indica questa quale seconda condizione della responsabilità risarcitoria dello Stato membro), il che si verifica in caso di «*violazione grave e manifesta, da parte dello Stato membro, dei limiti posti al suo potere discrezionale*» (sent. cit. caso *Brasserie*, punto 55).

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

Nel dare corpo a tale indirizzo — e, segnatamente, all'individuazione del significato da ascrivere al carattere «*grave e manifesto*» della violazione statale — la Corte di Giustizia ha ulteriormente precisato che, «*fra gli elementi che il giudice competente può eventualmente prendere in considerazione, vanno sottolineati il grado di chiarezza e di precisione della norma violata, l'ampiezza del potere discrezionale che tale norma riserva alle autorità nazionali o comunitarie, il carattere intenzionale o involontario della trasgressione commessa o del danno causato, la scusabilità o l'inescusabilità di un eventuale errore di diritto, la circostanza che i comportamenti adottati da un'istituzione comunitaria abbiano potuto concorrere all'omissione, all'adozione o al mantenimento in vigore di provvedimenti o di prassi nazionali contrari al diritto comunitario. In ogni caso, una violazione del diritto comunitario è manifesta e grave quando continua nonostante la pronuncia di una sentenza che ha accertato l'inadempimento contestato, di una sentenza pregiudiziale o di una giurisprudenza consolidata della Corte in materia, dalle quali risulti l'illegittimità del comportamento in questione*» (Corte di giustizia, sent. cit., caso *Brasserie du Pêcheur*, punti 55-57).

Nell'odierna fattispecie, non si dubita tra le parti, né lo fanno i giudici di merito, che le Direttive 93/104/CE e 2003/88/CE, nel fissare limiti all'orario giornaliero di lavoro (art. 3 Dir. 2003/88/CE) ed alla durata massima settimanale del lavoro (artt. 6, punto 2, Dir. 93/104/CE e 6, lett. *b]*, Dir. 2003/88/CE), nell'intento di rafforzare la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, siano univocamente idonee ad attribuire diritti a favore dei singoli e che tanto facciano in modo che il contenuto di tali diritti possa essere individuato sulla base delle disposizioni delle direttive medesime.

Ad essere dibattuto, piuttosto, è il tema delle deroghe a tali disposizioni pure previste dalla normativa europea, quale misura di «*flessibilità*», «*in funzione dei problemi che possono essere sollevati dall'organizzazione dell'orario di lavoro nell'impresa*». Si tratta, più precisamente, delle deroghe previste dagli artt. 17, 18 e 22 della citata Direttiva 2003/88/CE.

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

Alle Direttive 2000/34/CE e 93/104/CE (poi sostituite dalla Direttiva 2003/88/CE) è stata data attuazione con il d.lgs. n. 66 del 2003, al quale sono state apportate modifiche: prima dalla legge 24 febbraio 2007, n. 244 (*Legge Finanziaria 2008*), riferita al personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, e, successivamente, dal d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 settembre 2008, n. 133, riferita al personale medico dirigenziale.

Quindi, dal punto di vista dello Stato membro, la materia dell'orario di lavoro è stata attuata e regolamentata dallo Stato Italiano con il d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66, che, secondo la stessa prospettazione degli odierni ricorrenti, era stata sostanzialmente rispettosa delle regole e dalle garanzie imposte dall'ordinamento unionale. Successivamente, tuttavia, erano intervenute delle deroghe – la citata *Legge Finanziaria 2008* ed il menzionato d.l. n. 112/2008 – che avevano posto in tensione quelle prescrizioni, legittimando la pretesa di prestazioni usuranti lesive di quei principi e limiti della Direttiva 2003/88/CE che avrebbero imposto, nella tesi dei medesimi ricorrenti, la loro remunerazione.

6. – *La soluzione della questione posta dalla ordinanza di rimessione*. In via pregiudiziale, circa l'eccezione di inammissibilità del ricorso contenuta nel controricorso della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Collegio ritiene sufficiente richiamare quanto opinato, affatto condivisibilmente, dalla già descritta ordinanza interlocutoria n. 30777/2025 della Sezione Lavoro, le cui argomentazioni in proposito devono intendersi qui ribadite per intuibili esigenze di sintesi.

Come si è già anticipato, l'ordinanza interlocutoria n. 30777 del 2025 ha rimesso alle Sezioni Unite la questione concernente la configurabilità della responsabilità dello Stato, per asserita mancata o non corretta attuazione della Direttiva 2003/88/CE, in relazione alla disciplina dei riposi giornalieri e della durata massima dell'orario di lavoro dei dirigenti medici del Servizio

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

sanitario nazionale nel periodo anteriore all'abrogazione del regime derogatorio disposta dall'art. 14 della legge n. 161 del 2014.

La rimessione è stata giustificata dal contrasto "*latente*" tra l'opinione formatasi nella Terza Sezione di questa Corte, che ha ravvisato la non conformità della disciplina interna alle prescrizioni unionali, pur escludendo, in concreto, la responsabilità dello Stato per difetto del nesso causale, e quella della Sezione Lavoro che, per converso, muove dalla diversa premessa secondo cui il sistema normativo e contrattuale nazionale, pur nel quadro della specialità propria della dirigenza medica del Servizio Sanitario Nazionale, non integra una violazione sufficientemente qualificata del diritto dell'Unione, essendo suscettibile di interpretazione conforme ai principi ed ai controlimiti posti dalla direttiva.

Si impone, dunque, *in primis*, un'analisi, sintetica e limitata alle disposizioni di interesse per il caso di specie, della disciplina normativa e contrattuale in tema di orario di lavoro dei dirigenti medici.

6.1. – *La disciplina unionale.* Punto di partenza è la disciplina unionale in materia di orario di lavoro, di cui la Direttiva n. 2003/88/CE rappresenta la "codificazione" (trattasi di Direttiva che non è stata recepita in Italia perché recante carattere non già innovativo ma solo di sistematizzazione delle Direttive 93/104/CE e 2000/34/CE che, viceversa, erano state attuate, sia pure dopo molti anni, con il d.lgs. n. 66 del 2003, che aveva innovato la disciplina dell'orario di lavoro e restituito centralità anche al ruolo dell'autonomia collettiva, ampiamente valorizzato anche in sede comunitaria).

Essa, nel disciplinare taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro, assicura il diritto del lavoratore ad un periodo minimo di riposo giornaliero di undici ore consecutive per ogni periodo di ventiquattro ore (art. 3) e prescrive che la durata media dell'orario di lavoro non superi quarantotto ore per ciascun periodo di sette giorni, comprese le ore di lavoro straordinario (art. 6). Tali previsioni sono poste a tutela della salute e della sicurezza del

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

lavoratore e costituiscono il nucleo della protezione minima eurounitaria in materia di tempo di lavoro.

Nondimeno, la stessa direttiva costruisce tale protezione secondo un modello non rigidamente uniforme, ma strutturalmente aperto a deroghe, demandate alla legge, ai regolamenti, ai provvedimenti amministrativi ovvero alla contrattazione collettiva, purché siano rispettati i principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori e siano previsti equivalenti periodi di riposo compensativo o, nei casi eccezionali contemplati, una protezione appropriata.

Gli artt. 17 e 18 della Direttiva 2003/88/CE confermano, infatti, che il sistema unionale non si esaurisce nell'enunciazione di limiti quantitativi, ma consente adattamenti organizzativi in funzione della natura dell'attività esercitata e della necessità di assicurare la continuità del servizio, con particolare rilievo per i servizi relativi all'accettazione, al trattamento ed alle cure ospedaliere.

La disciplina eurounitaria, dunque, non impone una sola possibile tecnica normativa di tutela, ma lascia agli ordinamenti nazionali ed alle parti sociali uno spazio di conformazione significativo, purché non sia compromesso il livello essenziale di protezione del bene salute. In altri termini, la direttiva predetta, nell'ottica di fornire flessibilità in ragione delle diverse attività, contempla alcune deroghe (rinvenibili, ai fini della presente analisi, nei suoi artt. 17, 18, e 22) che, come evidenziato dalla stessa Comunicazione interpretativa della Commissione Europea (2023C-143/06), devono presentare determinate caratteristiche, così enucleabili: *a*) devono essere validamente recepite, ma, in caso di mancato recepimento da parte dello Stato, se la normativa nazionale rispetta le condizioni della deroga, essa può essere applicata; *b*) le deroghe sono limitate ai casi in cui sono espressamente previste dalla direttiva anche con riferimento alla portata ovvero alle disposizioni ivi contemplate; *c*) l'attuazione delle deroghe deve

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

essere subordinata a "*condizioni rigide che assicurino un'efficace protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori*".

Proprio l'appena descritto margine di conformazione assume, come si vedrà, rilievo dirimente ai fini della verifica della sussistenza, o non, della "*violazione sufficientemente caratterizzata*" richiesta per la responsabilità dello Stato membro.

In particolare, l'art. 17 della direttiva contempla la deroga, tra gli altri e per quanto qui di specifico interesse, ai suoi artt. 3 (*Riposo giornaliero*), 5 (*Riposo settimanale*), 6 (*Durata settimanale massima dell'orario di lavoro*) e 16 (*Periodi di riferimento*) quando la durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata e/o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi. Tra le categorie di lavoratori, la lett. *a*) del paragrafo 1 della disposizione annovera i *dirigenti* o *altre persone aventi potere di decisione autonomo.*

Tuttavia, quest'ultima previsione opera (pacificamente) soltanto per coloro che possono "*autonomamente*" organizzare il proprio orario di lavoro. Lungi dal contemplare un'elencazione tassativa, la *ratio* della previsione è quella di consentire la deroga limitatamente ai casi in cui vi sia autonomia organizzativa dell'orario di lavoro; pertanto, anche la nozione di dirigente è valutata, in concreto, ai fini dell'applicazione della disciplina derogatoria.

Il paragrafo 3 dell'art. 17 suddetto chiarisce che le deroghe agli artt. 3, 4, 5, 8 e 16 possono essere concesse per una serie di attività e, alla lett. *c), sub i),* richiama i servizi relativi *al trattamento e/o alle cure prestate da ospedali*. Nella lettura offerta dalla CGUE, le attività che vi rientrano sono sicuramente quelle prestate dalle unità di pronto soccorso.

Condizione per l'operatività delle deroghe è, ai sensi del paragrafo 2 del medesimo art. 17, la concessione ai lavoratori interessati di "*equivalenti periodi di riposo compensativo oppure, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per ragioni oggettive, a condizione che venga loro concessa una protezione appropriata*".

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

L'art. 18 della menzionata direttiva prevede, poi, la deroga agli artt. 3, 4, 5, 8 e 16 mediante contratti collettivi o accordi conclusi tra le parti sociali a livello nazionale o regionale ed a condizione che, ai lavoratori interessati, siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, laddove non sia possibile per ragioni oggettive, sia assicurata una protezione appropriata. In questo caso, la deroga opera trasversalmente, cioè non limitatamente a specifici settori o attività come nella previsione dell'art. 17; è necessario, tuttavia, che la deroga sia contemplata dalla contrattazione collettiva.

Il successivo art. 22, paragrafo 1, contempla il cd. *opt-out* dalla durata massima settimanale del lavoro, e, quindi, la possibilità per gli Stati membri di non applicare l'art. 6, nel rispetto dei principi generali della protezione, della sicurezza e della salute dei lavoratori, in presenza di determinate condizioni. Già dal tenore letterale della previsione emerge che la deroga opera, sussistendo le condizioni, limitatamente alla portata dell'art. 6 della direttiva e, quindi, della durata massima settimanale, dell'orario di lavoro. La CGUE, in particolare nella sentenza relativa alla causa C-243/09 *Fuβ*, ha chiarito che la deroga può operare nei singoli ordinamenti nazionali solo se recepita e che le condizioni specifiche da essa contemplate devono essere presenti cumulativamente.

In particolare, il consenso che il lavoratore deve prestare per rinunciare al limite di durata massima settimanale del lavoro è individuale e non ammette, secondo l'interpretazione della CGUE, equipollenti, per cui deve essere esplicito; né può ritenersi che sia stato reso mediante un rinvio del contratto individuale al contratto collettivo perché si esclude che, "*nel momento della conclusione del contratto, il lavoratore possa avere contezza della restrizione apportata ai diritti che la dir. 93/104 gli conferisce*".

L'altra condizione contemplata dalla disposizione in esame è l'assenza di danno derivante dalla mancata accettazione del superamento del limite massimo settimanale medio. Essa si realizza efficacemente con il riconoscimento di mezzi di ricorso.

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

6.2 – *La disciplina interna.* Nell'ambito dell'ordinamento interno, le Direttive 93/104/CE e 2000/34/CE sono state attuate con il d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 (e con il suo correttivo d.lgs. 213/2004) che, superando la disciplina sul tema contenuta nel r.d.l. n. 692 del 1923 (convertito dalla legge n. 473 del 1925), così come modificato e integrato dalla legge n. 409 del 1998, ha ridisegnato la regolamentazione in materia di orario di lavoro, abrogando (art. 19, comma 2, del d.lgs. n. 66 del 2003) le disposizioni normative e regolamentari nella materia trattata dal d.lgs., con eccezione delle previsioni espressamente richiamate e di quelle aventi carattere sanzionatorio.

Come emerge dal dettato dell'art. 2 del d.lgs. n. 66 del 2003, la disciplina in materia di orario di lavoro ha un'applicazione generalizzata con riferimento a tutti i settori di attività, sia privato che pubblico.

Per quanto di specifico interesse in questa controversia, l'art. 4 del d.lgs. suddetto, nel recepire pedissequamente la previsione unionale, ha statuito che la contrattazione collettiva, anche di livello aziendale, può determinare la durata massima settimanale dell'orario di lavoro purché non sia superato il limite, per ogni periodo di sette giorni di lavoro, delle 48 ore comprensive delle ore di straordinario. La durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi, ferma la possibilità per i contratti collettivi di lavoro di elevare il limite fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi. La disposizione non contempla l'istituto del lavoro straordinario, atteso che quest'ultimo è incluso nel calcolo della durata massima settimanale media del lavoro con la conseguenza che gli Stati possono prevedere un limite massimo inferiore a maggior protezione dei lavoratori mentre la previsione di un tetto superiore è subordinata al meccanismo del cosiddetto *opt-out* (art. 22 Dir.).

L'altra disposizione rilevante, ai fini della presente lite, è l'articolo 7 del medesimo d.lgs., che disciplina l'istituto del riposo giornaliero. Esso

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

garantisce un periodo di intervallo minimo tra le prestazioni svolte in due giornate consecutive stabilendo che il lavoratore ha diritto ad undici ore di riposo consecutive ogni ventiquattro ore. La previsione, come è stato osservato, ha carattere "polifunzionale", perché, oltre a stabilire in via diretta il riposo giornaliero minimo, definisce, in via indiretta, anche la durata massima della giornata lavorativa che, quindi, è pari a tredici ore.

La clausola di salvezza di apertura della norma, rinvenibile nella locuzione "*Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale*", non è stata ritenuta superflua dalla dottrina, la quale l'ha considerata alla stregua di una precisazione volta a rimarcare che il limite settimanale del nuovo assetto della disciplina dell'orario di lavoro è centrale e, al contempo, ad evidenziare che la durata massima dell'orario di lavoro giornaliero non può avere ripercussioni sull'orario settimanale normale. La disposizione contempla, altresì, la possibilità di deroga della continuità delle undici ore di riposo nel caso di attività lavorativa caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata.

L'art. 17 del medesimo d.lgs., invece, riguarda il sistema delle deroghe e, contrariamente al precedente art. 16 (che è norma di derivazione interna), traspone pedissequamente la disciplina unionale (artt. 17 e 17-*bis* della Direttiva 93/104/CE), individuando un'ampia gamma di deroghe interne al fine di garantire la flessibilità nell'applicazione di determinate disposizioni senza tuttavia sacrificare la tutela della salute e della sicurezza del lavoratore. Esse devono essere interpretate restrittivamente, perché introducono un'eccezione all'organizzazione del lavoro previsto dall'UE e, pertanto, devono essere funzionali alla tutela degli interessi che consentono di proteggere.

In particolare, il comma 1 di detto art. 17 consente di derogare agli articoli 7, 8, 12 e 13 mediante "*contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie dei*

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione". Queste deroghe sono definite "*incondizionate*", perché sottoposte esclusivamente al vincolo della fonte regolativa: trattasi, cioè, di deroghe individuate da contratti collettivi o da accordi stipulati a livello nazionale ovvero contratti collettivi siglati in ambito decentrato, anche se solo sul rinvio del contratto di livello superiore.

Accanto alle deroghe "*incondizionate*" di cui all'articolo 17, comma 1, ci sono anche le deroghe "*condizionate*", che hanno, sostanzialmente, quattro nuclei di disciplina e che sono dettagliatamente elencate dal comma 2 del medesimo art. 17.

Le deroghe di cui ad entrambi i commi predetti sono ammesse esclusivamente se "*ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata*" (art. 17, comma 4).

Nell'ambito del nostro ordinamento, infine, non è stata recepita la clausola del cd. *opt-out,* che, quindi, non può essere richiamata quale deroga di fonte legale, con la conseguenza che il limite delle quarantotto ore medie settimanali non può essere derogato.

I limiti legali imposti dal d.lgs. n. 66/2003 in materia di orario massimo complessivo, dunque, non possono essere derogati con il consenso del lavoratore interessato e la loro violazione comporta l'applicazione delle sanzioni previste dalla legge (*cfr*. Cass. n. 11574 del 2014).

Oltre a tali sanzioni, la mancata e reiterata fruizione dei riposi è fonte di responsabilità del datore di lavoro, *ex* art. 2087 cod. civ., del risarcimento del danno cagionato alla salute (art. 32 Cost.) o alla personalità morale (art. 35 e 2 Cost.) del lavoratore (*cfr.*, *ex aliis*, Cass. n. 12538 del 2019; Cass. n. 16711 del 2020. Tale danno, definito da usura psicofisica, per la intrinseca

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

penosità lavorativa, in presenza di una violazione sistematica di norme specifiche sui limiti massimi degli orari e sulle disposizioni dei riposi è presunto nell'*an*, perciò, qualificato *in re ipsa*; con la conseguenza che laddove non siano presenti tali norme o, non siano applicabili, il lavoratore-attore è tenuto ad allegare e provare che le irragionevoli condizioni temporali siano state genetiche di un danno (cfr. Cass. n. 16711 del 2020).

6.3. - *La specialità dello statuto della dirigenza medica nel Servizio sanitario nazionale*. Le disposizioni del d.lgs. n. 165/2001 (recante *Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*) concernenti la disciplina generale sulla dirigenza sono applicabili alla dirigenza sanitaria in via residuale ed in quanto non contrastanti con quelle, specifiche, di cui al d.lgs. n. 502 del 1992.

La dirigenza medica del Servizio Sanitario Nazionale, infatti, si colloca in un quadro ordinamentale peculiare, risultante, appunto, dal coordinamento tra la disciplina generale del lavoro pubblico privatizzato e quella speciale dettata dal d.lgs. n. 502 del 1992.

In tale contesto, l'art. 15 del citato decreto attribuisce rilievo centrale alla responsabilità del dirigente per il risultato, anche quando il raggiungimento degli obiettivi comporti un impegno orario superiore a quello contrattualmente definito. Esso, invero, nel demandare alla contrattazione collettiva nazionale i criteri generali per la graduazione delle funzioni dirigenziali nonché per l'assegnazione, valutazione e verifica degli incarichi dirigenziali e per l'attribuzione del relativo trattamento economico accessorio correlato alle funzioni attribuite ed alle connesse responsabilità del risultato, precisa, al comma 3, che il dirigente, in relazione all'attività svolta, ai programmi concordati da realizzare ed alle specifiche funzioni allo stesso attribuite, è responsabile del risultato anche se richiedente un impegno orario superiore a quello contrattualmente definito. È chiaro, dunque, il nesso esistente tra gli obiettivi programmati, la retribuzione di risultato

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

(condizionata alla verifica degli stessi) ed il superamento dell'impegno orario contrattualmente previsto.

La contrattazione collettiva di settore ha costantemente costruito il rapporto di lavoro del dirigente medico secondo un modello di flessibilità dell'orario, correlato alle esigenze della struttura, agli obiettivi da realizzare, alla continuità assistenziale ed alla copertura dell'intero arco delle ventiquattro ore. In tale sistema, l'orario di trentotto ore settimanali è un parametro minimo di riferimento, destinato ad interagire con la responsabilità funzionale e con il regime della retribuzione di risultato.

La giurisprudenza di legittimità, del resto, ha chiarito, da tempo, che il dirigente medico non ha diritto, in via generale, al compenso per lavoro straordinario, essendo la sua retribuzione conformata in termini omnicomprensivi e collegata al raggiungimento degli obiettivi dell'incarico (*cfr.*, *e multis*, Cass. n. 16711 del 2020; Cass. nn. 20796 e 31795 del 2024); tale assetto, lungi dal porsi come mera evenienza patologica, costituisce un tratto fisiologico dello statuto della dirigenza sanitaria.

Ne discende che la disciplina del tempo di lavoro del dirigente medico non può essere isolata dal complessivo statuto della funzione dirigenziale sanitaria, la quale partecipa di un modello organizzativo orientato al risultato, alla continuità delle cure ed alla responsabilità professionale, con inevitabili riflessi sulla modulazione del tempo di lavoro e dei riposi. Questa conclusione, raggiunta per i dirigenti apicali, è stata applicata dalla Suprema Corte con riferimento a tutti i dirigenti medici (*cfr*. Cass. n. 8958 del 2012; Cass. n. 21010 del 2015). Ne deriva, quindi, che diventa oltremodo difficile, finendo con l'incidere sul terreno probatorio e, così, sulla stessa tutela del diritto, distinguere tra il superamento dell'orario di lavoro preordinato al raggiungimento dei risultati assegnati e quello imposto da esigenze del servizio ordinario.

6.4. - *Le deroghe agli artt. 4 (Durata massima settimanale dell'orario di lavoro) e 7 (Riposo giornaliero) del d.lgs. n. 66/2003: l'art. 3, comma 85,*

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

della legge n. 244/2007 (Legge Finanziaria 2008) e l'art. 41, comma 13, del d.l. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133/2008. Le disposizioni introdotte dall'art. 3, comma 85, della legge n. 244 del 2007 e dall'art. 41, comma 13, del d.l. n. 112 del 2008 esclusero, rispettivamente, l'applicazione dell'art. 7 del d.lgs. n. 66 del 2003 per il personale del ruolo sanitario del Servizio Sanitario Nazionale e quella degli artt. 4 e 7 per il personale delle aree dirigenziali del medesimo servizio, rimettendo alla contrattazione collettiva la definizione delle modalità idonee a garantire ai dirigenti condizioni di lavoro tali da assicurare protezione appropriata e recupero delle energie psicofisiche.

La portata innovativa di queste norme fu rappresentata, appunto, dalla possibilità di derogare la durata massima dell'orario di lavoro ed i riposi giornalieri, salvo, come si è detto, il potere della contrattazione collettiva di "*definire*" modalità atte a garantire ai dirigenti condizioni di lavoro tali da assicurare una protezione ed il recupero delle energie psicofisiche. Del resto, nell'interpretazione della CGUE, il diritto ad una settimana lavorativa di quarantotto ore è un diritto sociale e la fissazione del limite è funzionale a garantire la tutela della salute del singolo.

La Commissione europea, però, avviò, nel 2011, nei confronti dell'Italia, una procedura d'infrazione (n. 2011/4185), *ex* art. 258 del TFUE, per la violazione gli artt. 2, 3, 6 e 17, par. 2, della Direttiva 2003/88/CE.

Secondo la Commissione, la deroga ammessa, per i *dirigenti*, dall'art. 17 della menzionata direttiva ai suoi artt. 7 e 4, recepiti nel nostro ordinamento con il d.lgs. n. 66/2003, non poteva essere estesa al sistema sanitario italiano in cui "*tutti*" i medici operanti nel Servizio Sanitario Nazionale sono qualificati ufficialmente come "*dirigenti*", anche nel caso in cui non rivestano posizioni apicali implicanti una vasta responsabilità ed una cospicua autonomia decisionale. Ad avviso della Commissione, l'art. 41, comma 13, del d.l. n. 112 del 2008 dilatava indebitamente i confini di detta deroga, prevedendo che la garanzia della durata massima del lavoro giornaliero non si applicasse al

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

personale, con funzioni dirigenziali, del Servizio Sanitario Nazionale (analogo principio era ribadito con riferimento alla durata del lavoro settimanale). La stessa, peraltro, evidenziò pure che le deroghe operavano solo in presenza di "*ragioni oggettive*", ricorrenti, nella specie, secondo le Autorità italiane, per garantire la reperibilità del personale medico preposto all'organizzazione del servizio della "*guardia*": ragione, questa, ritenuta insufficiente dalla Commissione medesima perché non erano state illustrate, in maniera chiara, le esigenze sottese alle "*ragioni oggettive*" a fondamento della deroga stessa.

La procedura suddetta, sfociata nella C-124/14, fu cancellata dal ruolo per rinuncia della Commissione a seguito dell'approvazione della legge n. 161/2014 (*Legge europea 2013-bis*) che, all'art. 14, comma 1, stabilì, dopo un periodo transitorio di dodici mesi, l'abrogazione di quelle disposizioni.

Queste ultime disposizioni non possono, tuttavia, essere lette in termini di radicale sottrazione del dirigente medico a qualunque presidio di tutela, né come recisione del collegamento tra disciplina interna e principi eurounitari.

La stessa formulazione legislativa richiamava, infatti, il rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, mostrando di volersi collocare all'interno della cornice derogatoria ammessa dal diritto unionale e non al di fuori di essa. Il rispetto dei principi generali suddetti, richiamato in tutte le previsioni contrattuali, è riconducibile al *Considerando* n. 11 della Direttiva, secondo cui "*le modalità di lavoro possono avere ripercussioni negative sulla sicurezza e sulla salute dei lavoratori*" di talché "*l'organizzazione del lavoro secondo un certo ritmo deve tener conto del principio generale dell'adeguamento del lavoro all'essere umano*".

Del resto, la scelta di affidare anche alla contrattazione collettiva (art. 18 della direttiva), cui viene attribuita una significativa centralità, la possibilità di incidere in senso derogatorio alla regolamentazione oraria della prestazione, come è stato in precedenza evidenziato, si collega all'esigenza di coniugare la flessibilità dell'organizzazione lavorativa, maggiormente

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

avvertita nel settore sanitario per la tutela di beni primari che le prestazioni lavorative assicurano, ferme le garanzie di tutela della salute dei lavoratori.

La contrattazione collettiva vigente nel periodo (2008-2015) qui considerato – segnatamente il CCNL 2008 – prevedeva, in coerenza con tale impostazione, che le aziende, in sede di contrattazione integrativa, definissero modalità di riposo nelle ventiquattro ore idonee a garantire condizioni di lavoro adeguate, il pieno recupero delle energie psicofisiche e la prevenzione del rischio clinico; inoltre, dopo il servizio di guardia o la turnazione notturna, la contrattazione avrebbe dovuto assicurare la fruizione immediata, in ambito diurno, di un adeguato periodo di riposo obbligatorio e continuativo, tale da garantire l'effettiva interruzione tra la fine della prestazione lavorativa e l'inizio di quella successiva.

La circostanza che tale disciplina non riproducesse testualmente il precetto unionale delle undici ore consecutive, né indicasse in forma rigidamente puntuale tutte le modalità dei riposi compensativi, non consente, però, di per sé, di ravvisare una violazione manifesta del diritto dell'Unione.

La direttiva stessa, infatti, rimetteva alla contrattazione collettiva un ruolo conformativo significativo. Inoltre, proprio la tecnica legislativa e pattizia di rinvio a clausole elastiche ed a *standards* di protezione appropriata risultava compatibile con la natura organizzativa della materia, specie in un settore, quale quello sanitario, nel quale la continuità del servizio costituisce un valore costituzionalmente e ordinamentalmente primario.

Pertanto, la successiva evoluzione normativa e contrattuale, culminata con la legge n. 161 del 2014 e con le più dettagliate clausole collettive successive al 2015, non impone necessariamente di qualificare il regime anteriore come intrinsecamente contrario al diritto unionale, ben potendo, invece, la stessa essere letta come una esplicitazione e puntualizzazione di *standards* di tutela già desumibili, in via interpretativa, dal sistema previgente, sebbene con la precisazione di cui appresso, quanto al tema dell'*opt-out* ed al significato dell'art. 15, comma 3, del d.lgs. n. 502 del 1992.

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

In particolare, è innegabile che la Direttiva 2003/88/CE, all'art. 22, sottopone la clausola cd. *opt-out* a condizioni particolarmente rigorose e che detta clausola non sia stata oggetto di una trasposizione formale nell'ordinamento italiano.

Nondimeno, tale dato non esaurisce il problema interpretativo.

Il profilo decisivo, infatti, non consiste nello stabilire se il legislatore italiano abbia recepito pedissequamente l'art. 22 della direttiva, ma se l'assetto normativo interno, considerato nel suo complesso, si sia posto in termini di manifesto e grave contrasto con il diritto unionale.

Sotto tale profilo, l'art. 15, comma 3, del d.lgs. n. 502 del 1992, letto unitamente alla disciplina contrattuale, esprime un modello di rapporto nel quale l'impegno orario del dirigente si correla funzionalmente agli obiettivi concordati, alla responsabilità per il risultato ed alla retribuzione accessoria, secondo un assetto che riflette una scelta ordinamentale coerente con la specialità della funzione sanitaria.

In tale cornice, il consenso del dirigente al modello organizzativo ed agli obiettivi negoziati attraverso i livelli contrattuali ed individuali del rapporto non può essere ridotto ad una mera finzione, ma costituisce elemento rilevante per escludere che il sistema interno abbia operato in violazione palese ed eclatante dei limiti unionali. Non si tratta, in altri termini, di affermare un *opt-out* tacito in senso tecnico, bensì di riconoscere che il diritto interno si è mosso entro una zona di adattamento consentita dalla direttiva, valorizzando la specialità del settore ed il ruolo della contrattazione.

6.5. – *La inconfigurabilità della violazione grave e manifesta.* Ribadito quanto si è già esposto al precedente paragrafo 5 di questa motivazione in relazione al fatto che, secondo la costante giurisprudenza della Corte di Giustizia, la responsabilità dello Stato per violazione del diritto dell'Unione postula, oltre alla sussistenza di una norma attributiva di diritti ai singoli e del nesso causale con il danno lamentato, una "*violazione sufficientemente caratterizzata*", vale a dire una violazione grave e manifesta dei limiti posti al

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

potere discrezionale dello Stato membro, ritengono queste Sezioni Unite che quanto fin qui detto, unitamente al dato dell'assenza di una previsione contrattuale contrastante, in via diretta o anche indiretta, con la disciplina unionale, può significativamente contribuire a negare, nella fattispecie in esame, la configurabilità della predetta "*violazione sufficientemente caratterizzata*", ai fini della responsabilità dello Stato, anche senza coinvolgere la deroga del consenso individuale (cd. *opt-out*). Ciò perché, come evidenziato nell'ordinanza interlocutoria n. 30777/2025, ma, indirettamente, anche nella sentenza della Terza Sezione n. 18381/2025, il consenso del lavoratore al superamento del limite massimo in nessun caso può operare *ad nutum* e *ad libitum*. Il superamento dei limiti massimi imposti dalla direttiva, nemmeno derogabile con il consenso individuale, è fonte sempre di risarcimento con conseguente responsabilità, il cui danno – come si è già spiegato – è *in re ipsa*.

La verifica dell'esistenza di una "*violazione sufficientemente caratterizzata*", vale a dire grave e manifesta, richiede di considerare, del resto, anche il grado di chiarezza e precisione della norma violata, l'ampiezza del margine di discrezionalità lasciato al legislatore nazionale, il carattere intenzionale o involontario della trasgressione e la presenza o, non, di una giurisprudenza unionale consolidata tale da rendere evidente l'illegittimità del comportamento statale.

Allo scopo suddetto, quindi, deve essere valorizzato, nella specie, lo stesso dato normativo offerto dal d.lgs. n. 66 del 2003 con riferimento, ad esempio, alla disciplina dei riposi (art. 7), atteso che, se è vero che la disposizione traduce la lettera della direttiva, essa, tuttavia, non chiarisce, ai fini della specificità e, quindi, della modulazione dei riposi, il momento a partire dal quale le ore potranno/dovranno essere fruite, profilo chiarito dalla CGUE in sede interpretativa. È evidente, quindi, come anche un dato normativo non preciso e dettagliato depotenzi la sufficiente caratterizzazione della violazione.

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

Nel caso in esame, allora, non può ritenersi integrato il carattere della gravità e della manifesta evidenza della violazione. Depongono in tal senso: *i*) l'ampio sistema di deroghe previsto dalla stessa direttiva, con specifico riguardo ai servizi sanitari e alla continuità assistenziale; *ii*) la centralità che il diritto unionale attribuisce alla contrattazione collettiva quale fonte di modulazione dei tempi di lavoro e dei riposi; *iii*) la complessità dello statuto del dirigente medico del Servizio Sanitario Nazionale, fondato su flessibilità, responsabilità di risultato ed organizzazione per obiettivi; *iv*) la formulazione non univoca, in relazione alla concreta modulazione dei riposi compensativi, delle clausole unionali ed interne applicabili; *v*) la possibilità di leggere la contrattazione collettiva anteriore al 2015 in senso compatibile con i principi di tutela della salute del lavoratore.

Viene meno, dunque, a monte, una delle condizioni necessarie per la configurabilità di una responsabilità risarcitoria di uno Stato membro per mancata attuazione di direttive. Responsabilità che, nella vicenda di cui si discute, deve escludersi non già per difetto probatorio, ma perché la disciplina interna (normativa e contrattuale) era intrinsecamente compatibile con il diritto UE, se correttamente interpretato.

La tutela del dirigente, dunque, resta sul piano del rapporto di lavoro e si traduce in responsabilità datoriale (cioè della ASL) e danno da usura psico fisica *in re ipsa* in caso di superamento dei limiti massimi sanciti dalla direttiva *de qua*.

Una volta esclusa la responsabilità dello Stato per mancata attuazione di quest'ultima, perdono di pregio le doglianze formulate con il ricorso (anche volendosi soprassedere sulla inammissibilità di quella prospettata con riferimento all'art. 360, comma 1, n. 5, cod. proc. civ., per l'affatto dirimente considerazione che, nella specie, si è al cospetto di una fattispecie cd. di "*doppia conforme*", sicché, giusta l'art. 360, comma 1, n. 4, cod. proc. civ., – nel testo modificato dal d.lgs. n. 149 del 2022 e qui applicabile *ratione temporis*, trattandosi di ricorso notificato successivamente all'1.1.2023. *Cfr*.

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

art. 35, comma 5, del menzionato d.lgs. – la doglianza *ex* art. 360, comma 1, n. 5, cod. proc. civ. nemmeno sarebbe stata proponibile), così come divengono irrilevanti le inesattezze motivazionali della corte distrettuale laddove, errando, ha ritenuto operanti, nel caso di specie, le deroghe in ragione della qualità di dirigenti dei ricorrenti e della mancanza di prova delle ragioni inerenti al superamento dell'orario di lavoro (se, cioè, imposto dall'azienda o scelto dallo stesso medico).

Altrettanto è a dirsi circa la parte del motivo con cui i lavoratori si dolgono del mancato rilievo, da parte della corte territoriale, del sistematico superamento dell'orario massimo settimanale fissato dalla direttiva europea, trattandosi di questione che opera sul piano del rapporto individuale di lavoro *ex* art. 2087 cod. civ.

È doveroso puntualizzare, infine, che non può attribuirsi rilievo dirimente, al fine di ritenere configurabile la grave e manifesta violazione della disciplina unionale, alla sola procedura di infrazione n. 4185 del 2011 ed al successivo intervento della legge n. 161 del 2014, quasi che da tali elementi possa desumersi, in via pressoché automatica, la originaria incompatibilità della normativa italiana con la Direttiva 2003/88/CE.

Invero, come osservato, affatto condivisibilmente, dall'Avvocatura dello Stato nella sua memoria *ex* art. 378 cod. proc. civ., la procedura di infrazione prevista dall'art. 258 TFUE costituisce uno strumento di interlocuzione istituzionale tra Commissione e Stato membro e non equivale, di per sé, ad un accertamento definitivo dell'inadempimento. Finché non intervenga una pronuncia della Corte di giustizia, non esiste alcuna declaratoria vincolante di incompatibilità dell'ordinamento interno, né può attribuirsi alla sola iniziativa della Commissione un valore sostanzialmente "decisorio".

Nemmeno può attribuirsi all'intervento della legge n. 161 del 2014 il significato di implicita confessione dell'illegittimità del regime previgente, ben potendo rappresentare, invece, una scelta di rafforzamento ed armonizzazione della tutela già esistente e compatibile con il diritto unionale.

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

Alteris verbis, la mera apertura di una procedura di infrazione non equivale ad accertamento definitivo di violazione, né priva il giudice nazionale del potere dovere di verificare autonomamente la compatibilità del sistema interno con le deroghe consentite dalla Direttiva. L'adeguamento successivo dell'ordinamento interno ad un modello maggiormente rigoroso di tutela non implica, necessariamente, che il sistema previgente fosse incompatibile con il diritto dell'Unione, tanto più in presenza di una Direttiva – quale la 2003/88/CE – strutturalmente fondata su un ampio sistema di deroghe e su significativi margini di adattamento organizzativo rimessi agli Stati membri.

Sotto questo profilo, rileva pure la circostanza che la procedura di infrazione non si è conclusa con una pronuncia della Corte di giustizia, essendosi arrestata, invece, a seguito dell'intervento della legge n. 161 del 2014. Secondo la giurisprudenza della Corte di giustizia, infatti, la successiva modifica o abrogazione della normativa contestata non priva affatto la Commissione dell'interesse a coltivare il giudizio per inadempimento, ben potendo essa ottenere comunque una pronuncia dichiarativa relativa alla violazione verificatasi nel periodo antecedente alla modifica legislativa.

Deve concludersi, pertanto, affermandosi che la disciplina interna vigente nel periodo controverso (gennaio 2008- agosto 2015), pur suscettibile di tensione interpretativa rispetto ad alcuni profili della direttiva, non integra una violazione grave e manifesta del diritto dell'Unione, non essendo ravvisabile un travalicamento evidente e inescusabile dei limiti del margine di discrezionalità lasciato allo Stato membro nell'attuazione della disciplina europea in materia di tempi di lavoro e deroghe nell'ambito sanitario.

7. – *La insussistenza dei presupposti per disporre il rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia* ex *art. 267 TFUE*. Giova premettere che la recente sentenza della CGUE, Grande Sezione, 24 marzo 2026, *Remling*, C-767/23, ha ribadito i cc.dd. *Cilfit Criteria*, elaborati dalla giurisprudenza unionale (CGUE, 6 ottobre 1982, *Cilfit*, C-283/81; 15 settembre 2005, *Intermodal Transports*, C-495/03; 4 ottobre 2018, *Commissione/Francia*, C-416/17),

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

recentemente integrati (CGUE, 6 ottobre 2021, *Consorzio Italian Management*, C-561/19,) e, da ultimo, confermati nella loro sostanza (CGUE, 25 gennaio 2024, *Croce Rossa Italiana*, C-389/22; 15 ottobre 2024, *Kubera*, C-144/2023). Secondo questi criteri, ove nella controversia si ponga una questione relativa all'interpretazione del diritto dell'Unione o alla validità di un atto di diritto derivato, il giudice nazionale di ultima istanza, essendo, in linea di principio, tenuto a rivolgersi alla Corte con rinvio pregiudiziale *ex* art. 267 TFUE, può essere esonerato da tale obbligo solo quando abbia constatato che la questione sollevata non è pertinente per la soluzione della controversia medesima o che la disposizione del diritto dell'Unione di cui trattasi è già stata oggetto d'interpretazione da parte della Corte (cd. *acte éclairé*) o che la corretta interpretazione del diritto UE si impone con un'evidenza che non lasci àdito a ragionevoli dubbi (cd. *acte clair*). Se il giudice nazionale di ultima istanza ritenga di non essere soggetto all'obbligo di rinvio, deve fare emergere dalla motivazione della decisione la presenza di una delle tre situazioni che lo esonerano dal disporlo.

Tanto premesso, ad avviso di questa Sezioni Unite non sussistono, nella specie, i presupposti perché abbia a disporsi il rinvio pregiudiziale alla Corte di giustizia, ai sensi dell'art. 267 TFUE, nei sensi ipotizzati dal Pubblico Ministero nella sua memoria datata 5 maggio 2026. Invero, le considerazioni esposte nei paragrafi precedenti prescindono totalmente dalle norme unionali la cui interpretazione appare di per sé pacifica ed insuscettibile di contrasti, mentre l'unico tema di dibattito riguarda, come detto, la corretta interpretazione di norme interne (di legge e di contratti collettivi) circa il contenuto da attribuire alla qualifica di dirigente medico ed alla complessiva disciplina che la regola, questioni che deve risolvere il giudice nazionale (*cfr*. Corte di Giustizia 9.9.2003, in causa C-151/02, *Jaeger*).

8. – *La decisione del ricorso ed il principio di diritto.* Alla stregua di quanto si è fin qui spiegato, l'odierno ricorso di Andrea Ciancio, Cristina Cinti, Paola

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

Gazzola, Angelo Guarriello e Giuseppe Vercillo deve essere respinto, contestualmente enunciandosi il seguente principio di diritto:

«*In tema di personale delle aree dirigenziali del Servizio Sanitario Nazionale, le norme di cui agli artt. 3, comma 85, della legge n. 244 del 2007, e 41, comma 13, del d.l. n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008 – vigenti fino all'abrogazione sancitane dall'art. 14 della legge n. 161 del 2014 – nel disporre l'esclusione, rispettivamente, del personale del ruolo sanitario e del "personale delle aree dirigenziali" del Servizio suddetto dal campo di applicazione degli artt. 4 (durata massima dell'orario settimanale) e 7 (riposo giornaliero) del d.lgs. n. 66 del 2003, non integravano, di per sé, una violazione, grave e manifesta, del diritto dell'Unione (in particolare, degli artt. 3 della Direttiva 2003/88/CE, 6, punto 2, della Direttiva 93/104/CE e 6, lett. b], della Direttiva 2003/88/CE), idonea a fondare la responsabilità dello Stato membro, restando ferma la diversa eventuale responsabilità del datore di lavoro, secondo le regole interne, per il concreto superamento dei limiti legali o contrattuali dell'orario o per la mancata fruizione dei riposi*».

9. – *Le spese giudiziali.* Le spese di questo giudizio di legittimità possono essere interamente compensate tra le parti, tenuto conto della complessità delle questioni trattate e della non uniformità degli orientamenti espressi finora, sulle stesse, da questa Corte, dandosi atto, infine, – in assenza di ogni discrezionalità al riguardo (*cfr.* Cass. n. 5955 del 2014; Cass., S.U., n. 24245 del 2015; Cass., S.U., n. 15279 del 2017) e giusta quanto precisato da Cass., SU, n. 4315 del 2020 – che, stante il tenore della pronuncia adottata, sussistono, ai sensi dell'art. 13, comma 1-*quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002, i presupposti processuali per il versamento, ad opera dei medesimi ricorrenti, in solido tra loro, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto per il ricorso, giusta il comma 1-*bis* dello stesso articolo 13, se dovuto, mentre «*spetterà all'amministrazione giudiziaria verificare la*

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a

debenza in concreto del contributo, per la inesistenza di cause originarie o sopravvenute di esenzione dal suo pagamento».

PER QUESTI MOTIVI

La Corte rigetta il ricorso di Andrea Ciancio, Cristina Cinti, Paola Gazzola, Angelo Guarriello e Giuseppe Vercillo.

Compensa interamente tra le parti le spese di questo giudizio di legittimità.

Ai sensi dell'art. 13, comma 1-*quater*, del d.P.R. n. 115 del 2002, inserito dall'art. 1, comma 17, della legge n. 228 del 2012, dà atto della sussistenza dei presupposti processuali per il versamento, ad opera dei medesimi ricorrenti, in solido tra loro, dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato, pari a quello previsto il ricorso, giusta il comma 1-*bis* dello stesso articolo 13, se dovuto.

Così deciso in Roma, nella camera di consiglio delle Sezioni Unite civili della Corte Suprema di cassazione, il giorno 26 maggio 2026.

Il Consigliere estensore	Il Presidente
Eduardo Campese	Pasquale D'Ascola

Firmato Da: EDUARDO CAMPESE Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 31ebae150d9883c0 - Firmato Da: PASQUALE D'ASCOLA Emesso Da: TRUSTPRO QUALIFIED CA 1 Serial#: 504a11ef64c2bf4a