

Roma, 18 gennaio 2023



MINISTERO DELLA
DIFESA

Alla Delegazione trattante del Personale Civile
Roma

Oggetto: Bozza Circolare su orario di lavoro personale turnista

In riferimento alla bozza di circolare sull'orario di lavoro dei lavoratori turnisti le scriventi OO.SS. rilevano quanto segue:

1. La Premessa di cui al punto 1 della bozza richiama il disposto dell'art 19 comma 4 che recita: *"Il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno"*.

La disposizione nella sua rigidità è vincolante rispetto alle ulteriori linee di indirizzo che si vogliono introdurre e la sua risoluzione ha carattere pregiudiziale, infatti:

I giorni festivi nell'anno sono 64 il limite previsto di 1/3 per ogni lavoratore è dunque 21.

I turni (non i giorni) festivi in un anno sono 64 X 3 (in ogni giorno festivo ci sono 3 turni festivi) e sono pari a 192.

Un organizzazione del lavoro nelle 24 ore prevede obbligatoriamente un minimo di 5 squadre che si alternano in turni di lavoro (o 4 squadre di turnisti più 1 squadra di giornalieri).

Ogni squadra (o ogni lavoratore) dovrà dividersi i 192 turni festivi dell'anno con il risultato che, nei turni a 5 squadre di 12 ore ogni lavoratore effettuerà 38,4 turni festivi (192 diviso 5) - quasi il doppio del limite - mentre con 4 squadre addirittura 48.

Per rispettare il limite di un terzo dei festivi sarebbe necessario raddoppiare il personale impiegato, ipotesi certamente non percorribile.

È evidente che il sistema contiene rigidità che non sono superabili se non con un accordo complessivo che tenga insieme la necessità di mantenere i servizi e i posti di lavoro per il personale civile unitamente ai diritti contrattuali uguali previsti per gli altri dipendenti.

2. Elementi normativi certi

- L'orario settimanale è di 36 ore, art 17 comma 1 CCNL 2016/2018;
- Le turnazioni consistono nella rotazione ciclica dei dipendenti in articolazioni orarie prestabilite di cui all'art.19, art 17 comma 4 lettera d) CCNL 2016/18;
- L'orario multi periodale consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni di cui all'art. 22, art 17 comma 4 lettera e) CCNL 2016/18;
- Le ferie non possono essere fruite ad ore (art. 28 comma 9 CCNL 2016/18);

3. Il tentativo contenuto nella bozza di circolare di introdurre il calcolo dell'orario *convenzionale* per i turnisti, se risponde ad un tentativo di fornire uno strumento di disciplina uniforme, lo fa ricorrendo ad un divieto, il calcolo delle ferie ad ore e non giustifica, ad esempio, il diverso trattamento tra il personale giornaliero, che quando si assenta nelle giornate di 9 ore utilizza 1 giorno di ferie, di malattia, o di altre fattispecie di assenza senza alcun debito orario;
4. Né può essere utilizzato il parere Aran CFC61a del 14 giugno 2022 che, al contrario di quanto richiamato nella bozza di circolare dispone che “ le assenze fruibili esclusivamente in giorni vengono sempre considerate come singola giornata di assenza indipendentemente dalla durata della prestazione che il lavoratore avrebbe dovuto rendere nella stessa e *vengono riproporzionate solo in caso di part-time verticale o misto, atteso che solo in tali fattispecie le giornate di prestazione rese nella settimana sono meno del numero ordinariamente previsto dall'art. 17 citato*”.
5. Permane non disciplinata l'assenza per turni di 8, 9 e 10 ore che si presuppone esclusa dalla presente disamina.

6. TURNO FESTIVO INFRASETTIMANALE

La bozza di circolare partendo dal parere Aran CFC 39 giunge a considerazioni antitetiche. Infatti il richiamato parere recita:

“Al lavoratore turnista, che presta la propria attività lavorativa su sei giorni lavorativi e uno di riposo, spetta o meno una giornata di riposo compensativo laddove il dipendente dovesse lavorare in una giornata di festività infrasettimanale?”

Dalla lettura dell'art. 19 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018, relativo alla disciplina delle turnazioni, si evince che per il “disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro”, ai dipendenti turnisti è corrisposta, tra le altre, un'identità specifica per il lavoro prestato una giornata festiva infrasettimanale e, che tale maggiorazione, ai sensi della lett. d, comma 5 dell'articolo in commento, è ulteriore rispetto alle maggiorazioni previste nelle lettere precedenti, le quali disciplinano rispettivamente le maggiorazioni da riconoscere nell'ipotesi di turno notturno o festivo (lett. b) e quelle di turno festivo notturno (lett. c).

Ne consegue che non residuano ulteriori spazi per concedere alcun recupero o riposo compensativo.”

Il parere in argomento non giustifica l'assunto che il lavoratore turnista dovrebbe lavorare ore in più rispetto agli altri lavoratori ma solo che chi lavora nel festivo infrasettimanale non ha diritto ad ulteriore riposo compensativo, analogamente a quanto disposto dall'Aran sulla reperibilità che, quando coincide con il giorno festivo, da diritto ad un giorno di riposo compensativo, ma che non riduce l'orario di lavoro, infatti:

ARAN

“In materia di reperibilità, disciplinata all'art. 20 del CCNL 2016/2018, come va intesa la previsione secondo cui la fruizione del riposo compensativo di cui al comma 9 non comporta alcuna riduzione dell'orario di lavoro settimanale?”

Va innanzitutto premesso che la reperibilità passiva è una prestazione strumentale e accessoria, qualitativamente diversa dall'effettiva prestazione di lavoro. Essa, infatti, si sostanzia nell'obbligo del lavoratore di rendersi disponibile per eventuale necessità ma può verificarsi che egli non venga mai concretamente chiamato a compiere l'attività lavorativa.

Per il solo fatto di restare a disposizione in un giorno festivo, senza rendere attività lavorativa, dunque, l'art. 20 del CCNL 2016/2018, al comma 9, ha previsto quale forma di tutela la maturazione di un giorno di riposo compensativo, ma non la riduzione dell'orario di lavoro settimanale. La mera reperibilità, dunque, in quanto non equiparabile all'effettiva prestazione di lavoro, non fa scaturire la tutela piena, consistente nel riconoscimento di un giorno di riposo in

sostituzione di quello non goduto, ma dà luogo ad una forma di ristoro sotto forma del diritto a un riposo compensativo senza riduzione del debito orario settimanale.

Il dipendente, quindi, ha diritto al riposo ma non alla riduzione dell'orario di lavoro settimanale e, pertanto, dovrà svolgere per intero la sua prestazione lavorativa pari a 36 ore settimanali, da ridistribuire nei giorni della settimana non interessati dal riposo.

Ulteriore considerazione è che il lavoratore turnista non in turno il giorno festivo infrasettimanale (perché ad es. è stato in servizio il giorno prima o il giorno dopo) e che non riceve, dunque, un compenso di alcun genere, subirebbe un pregiudizio ingiustificato perché in quella settimana dovrebbe lavorare ore in più (36 ore) rispetto al personale giornaliero (30 ore).

La programmazione annuale dei turni attraverso l'orario multi periodale, che potremmo definire parzialmente auto compensanti (compensanti sono quelli del personale militare) è l'attuale organizzazione in turni nella maggior parte dei posti di lavoro.

È evidente che il limite di lavoro settimanale di 36 ore non si concilia con il lavoro a turni nelle 24 ore, costringendo a calcoli, residui, riporti, ecc. mai disciplinati e che costringono le amministrazioni ad inventarsi soluzioni spesso fantasiose.

7 Con specifico riferimento ai vari istituti contrattuali indicati nella circolare in argomento:

- a) L'art. **24** del C.C.N.L. F.C. disciplina i **permessi retribuiti**, concessi a domanda nei casi indicati nella norma. Trattasi di permessi giornalieri, di uno o più giorni, a seconda della causale, arrivando sino a 15 giorni di permesso consecutivi in caso di matrimonio. È evidente l'assurdità dell'obbligo di recupero dell'assenza parametrata sull'orario convenzionale. A parte la difficoltà di operare un recupero per così tanti giorni di permesso da parte del fruitore, che potrebbe scoraggiare il ricorso all'istituto, considerato che si tratta di permesso per giorni lavorativi, nel modo in cui dovrebbe essere applicato secondo codesta Amministrazione si induce erroneamente a pensare che il lavoratore debba, visto che non ci risulta che coloro che espletano attività lavorativa su 5 giorni a settimana lavorano per più ore al giorno di chi lavora su 6, recuperare ore di permesso in esubero alle 6 della giornata convenzionale.
- b) L'art. **25** disciplina i **permessi retribuiti**, fino a 18 ore nell'anno. La disposizione (comma 2) esclude la cumulabilità con altre tipologie di permessi oltre che con i riposi compensativi fruiti a ore. Per il caso di cumulo per l'intera giornata, convenzionalmente è pattuita un'incidenza di sei ore di permesso sull'intero monte ore fruibile. Attenzione: per il caso di settimana di 5 giorni il cumulo verrà considerato di 6 ore, con diminuzione corrispondente del monte ore disponibile.
- c) L'art. **26** disciplina le **assenze per visite ed accertamenti sanitari**, per massimo 18 ore annuali, assimilate alle assenze per malattia ai fini del comparto e con identico regime giuridico. Anche per questi permessi vi sono limiti di cumulo. Sei ore di permesso corrispondono ad una giornata lavorativa. Vale quanto precisato al punto che precede.
- d) L'art. **27** disciplina i **congedi per le donne vittime di violenza**, fruibili fino a 90 giorni lavorativi, in tre anni. Non si riesce a pensare che la donna vittima di violenza possa beneficiare di permessi da restituire. Tali permessi sono fruibili su base oraria o giornaliera. Sono cumulabili con l'aspettativa ex art. 40 del precedente contratto. Vale quanto già detto.

- e) L'art. **28** regola i **congedi per genitori**, quale misura a sostegno della maternità e paternità.
- f) L'art. **29** regola le assenze per malattia, con diritto alla conservazione del posto per 18 mesi. Tali periodi di assenza non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio. Non comprendiamo come si possa pensare al recupero della malattia del 50%.
- g) Allo stesso modo anche con riguardo alle **assenze per malattia (art. 30)** in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.
- h) In riferimento alla donazione sangue si precisa che quanto previsto dalla norma deve essere interpretato nel senso che il riposo è previsto per le 24 ore successive alla donazione.

Gli istituti di garanzia sopra indicati sono tali perché assimilati ad attività lavorativa a tutti gli effetti, senza pregiudizio alcuno per il dipendente, e non è prevista alcuna regola volta al recupero del tempo non lavorato. Ove così fosse, stesso meccanismo, anche se con minore incidenza, dovrebbe applicarsi per il caso di orario settimanale spalmato su 5 giorni lavorativi.

Gli articoli **25** (permessi retribuiti) e **26** (accertamenti sanitari), per i rispettivi istituti, stabiliscono che in caso di rapporto di lavoro a tempo parziale si procede al riproporzionamento delle ore di permesso. Nel contratto non v'è alcuna norma del genere. Spetta alla fonte contrattuale una normazione diversa, con evidente illegittimità di ogni circolare sul punto.

LE IPOTESI DA INSERIRE NEL CONFRONTO

Ogni soluzione dovrà comunque tenere conto della necessità preliminare di superare il limite di un terzo dei festivi e la relativa maggiorazione.

Nelle more di approfondire la fattibilità dell'art. 18 del CCNL 2016/18 attraverso il superamento di un terzo dei festivi e la stabile modifica degli assetti organizzativi, ritenendo in ogni caso indispensabile l'adozione dell'orario multi periodale (come già di fatto adottato in tutti gli enti), si ritiene possibile la **Programmazione Annuale** de turni con lo schema di seguito indicato, con 5 squadre che si alternano in turni ciclici di 12 ore:

SCHEMA DA ADOTTARE PROGRAMMAZIONE ANNUALE DEI TURNI H 24 A 12 ORE

	1*	2	3	4	5	6*	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
GENNAIO	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA
07.00 - 19.00	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A
19.00 - 07.00	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28			
FEBBRAIO	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA			
07.00 - 19.00	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D			
19.00 - 07.00	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
MARZO	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE
07.00 - 19.00	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
19.00 - 07.00	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D
	1	2	3	4	5	6	7	8	9*	10*	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
APRILE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	
07.00 - 19.00	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
19.00 - 07.00	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	
	1*	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
MAGGIO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME
07.00 - 19.00	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A
19.00 - 07.00	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
	1	2*	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
GIUGNO	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	
07.00 - 19.00	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	
19.00 - 07.00	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
LUGLIO	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU
07.00 - 19.00	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B
19.00 - 07.00	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15*	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
AGOSTO	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI
07.00 - 19.00	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C
19.00 - 07.00	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
SETTEMBRE	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	
07.00 - 19.00	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	
19.00 - 07.00	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
OTTOBRE	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA
07.00 - 19.00	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C
19.00 - 07.00	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	
	1*	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
NOVEMBRE	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	
07.00 - 19.00	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	
19.00 - 07.00	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	
	1	2	3	4	5	6	7	8*	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25*	26*	27	28	29	30	31
DICEMBRE	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO	LU	MA	ME	GI	VE	SA	DO
07.00 - 19.00	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E
19.00 - 07.00	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	A	B	C	D

L'ipotesi consentirebbe di definire in un unico accordo il superamento di un terzo dei festivi, la contabilizzazione delle ferie nei turni a 12 ore con 2 giornate, la definizione che il turno di lavoro inferiore a 12 ore deve essere contabilizzato con 1 giorno di ferie mentre il turno notturno a cavallo tra due notti in ogni caso come 2 giorni di ferie anche se inferiore a 12 ore.

In attesa di riscontro.

FP CGIL
Francesco Quinti
Roberto De Cesaris

CISL FP
Massimo Ferri
Franco Volpi

UIL PA
Carmela Cilento