



Roma, 16 febbraio 2023

MINISTERO DELLA  
**DIFESA**

Alla Delegazione trattante del Personale Civile  
Roma

Oggetto: Controdeduzioni sulle considerazioni della Delegazione trattante Odi lavoro turnisti

### 1. TURNO FESTIVO INFRASETTIMNALE

Non può essere accolta la considerazione datoriale su quanto già rappresentato sull'argomento dalla nota unitaria, non solo per il suo carattere illogico ma, anche, per quanto precisato dalla Corte di Cassazione Sezione Lavoro **nell'Ordinanza, 25 gennaio 2021 n. 1505** che, intervenuta sul contratto della sanità precisa, tra l'altro, che:

- *la disciplina del trattamento economico spettante ai dipendenti, pubblici e privati, per il lavoro prestato nelle festività infrasettimanali è stata dettata dal legislatore con la L. n. 260 del 1949, poi modificata dalla L. n. 90 del 1954, con la quale si è previsto che ai lavoratori che prestino servizio nei menzionati giorni festivi **è dovuta**, oltre la normale retribuzione globale di fatto giornaliera, compreso ogni elemento accessorio, la retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate, con la maggiorazione per il lavoro festivo" (articolo 5);*
- *occorre ancora osservare che, quanto ai limiti massimi dell'orario settimanale, le parti collettive, già a partire dal CCNL 7.4.1999, hanno previsto la possibilità di una riduzione dello stesso, da concordare in sede di contrattazione integrativa, da 36 a 35 ore per il personale adibito a regimi di orario articolato in più turni, evidentemente sul presupposto della maggiore gravosità della prestazione resa dal turnista (**N.B esattamente come nel CCNL FC 2016/18 art 18**);*
- *la circostanza che i turnisti, poiché assegnati a servizi da rendere in modo continuativo, siano di norma obbligati a svolgere l'attività anche nelle giornate festive, **non fa venire meno il diritto a prestare il lavoro negli stessi limiti orari fissati per gli altri lavoratori e, quindi, a godere del riposo compensativo o a percepire, in alternativa, il compenso per il lavoro straordinario festivo**;*
- *"l'indennità prevista dall'articolo 44, commi 3 e 12, del CCNL 1.9.1995 per il personale del comparto sanità (analogamente a quella prevista dall'art 19 del CCNL FC 2016/18) è **volta a compensare la maggiore gravosità del lavoro prestato secondo il sistema dei turni, gravosità che si accresce nei casi in cui il turno ricada in giorno festivo, ed è cumulabile con il diritto, riconosciuto al lavoratore dall'articolo 9 del CCNL 20.9.2001, di godere del riposo compensativo per il lavoro prestato nella festività infrasettimanale o, in alternativa, di ricevere il compenso per il lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo**";*
- *Né a diverse conclusioni-prosegue la Corte-può giungersi valorizzando il presunto diverso orientamento dell'Aran perché lo stesso non è il risultato di un accordo di interpretazione autentica tra Aran e OO.SS. e non è idoneo a chiarire la comune intenzione delle parti stipulanti.*

Dunque la parte datoriale, nelle sue considerazioni per sostenere che i turnisti dovrebbero lavorare di più rispetto a tutti gli altri lavoratori, richiama una sentenza della Cassazione per le Funzioni Locali del 2017 ma definitivamente superata, non solo da una più recente sentenza del 2021, ma da tutti i contratti degli altri comparti ed introduce per la prima volta nel comparto delle Funzioni Centrali un problema che che nelle F.C. non c'è mai stato, rischiando di far deflagrare il sistema.

Si ribadiscono, infine, come pienamente efficaci tutte le argomentazioni già riportate nella nota unitaria anche con riferimento all'orientamento dell'Aran che non ha mai sostenuto l'assunto che i turnisti devono lavorare di più.

**ORARIO MULTIPERIODALE:**

Non è condivisibile la considerazione datoriale secondo cui *“appare privo di fondamento il richiamo ad istituti contrattuali diversi quali l’orario multiperiodale, che consiste in una articolazione oraria ordinaria della prestazione lavorativa applicabile al solo personale giornaliero”*, perché:

- a) Non è vero che è applicabile al solo personale giornaliero, infatti l’orario multiperiodale è una delle tipologie (che possono anche coesistere) per realizzare **l’orario di lavoro ordinario** di cui all’art 17 comma 1 e ai sensi dell’art 4 comma e) l’orario multiperiodale : consiste nel ricorso **alla programmazione di calendari di lavoro plurisettemanali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali** nel rispetto del monte ore previsto, secondo le previsioni di cui all’art. 22;
- b) L’orario multi periodale è invece concretamente applicato in tutte le articolazioni orarie in turnazioni h 24 per tutti i giorni della settimana, tenuto conto che non è possibile (e non lo si fa da nessuna parte) comprimere le 36 ore in una sola settimana senza alterare la ciclicità dei turni e la regolarità del servizio prestato;

## **TURNI DA 8, 9,10 ORE**

La parte datoriale sostiene che la bozza di circolare disciplina anche ii turni da 8,9,10 ore. In realtà non è vero. Nell’ipotesi di assenza nel turno di 8 ore si dovrebbero ad es. forse applicare 2 ore di resto? E di 9? È evidente che si richiama il calcolo delle ferie ad ore. La considerazione è illogica e non può trovare alcuna applicazione ragionevole e costituisce una fonte di discriminazione inaccettabile. Viene forse richiesto al personale giornaliero che si assenta durante la giornata di 9 ore di recuperarne 3 il giorno successivo?

## **LIMITE DI UN TERZO DEI FESTIVI**

Nell’anno 2023 i festivi infrasettemanali sono 11, nel 2024 saranno 10, confermando il limite confermato il limite di 21 turni festivi.

Le considerazioni della parte datoriale non sono condivisibili perché slegate dalla realtà delle attività in turno che a stento possono essere garantite a causa della insufficienza organica e di una pausa che, pur obbligatoria ma che spesso non viene osservata

Non è vero che i turni di ferie festivi siano 10 e non vi è nessuna ridondanza, neppure se le ferie anziché essere richieste dal lavoratore, fossero imposte dall’amministrazione.

Appaiono gravi i tentativi della parte datoriale di sottovalutare il problema a meno che non si voglia smantellare tutte le preziose attività in turno (centrali elettriche, impianti tecnologici, vigilanza, personale imbarcato, rifornimento combustibili, ecc.) a favore di una generale loro esternalizzazione.

Si conferma che è prioritariamente necessario concordare nella contrattazione integrativa il superamento dei festivi.

## **CONSIDERAZIONI DI CARATTERE GENERALE**

Non condivisibile appaiono tutte le altre considerazioni della parte datoriale sulle assenze indicate nella nota unitaria di FP CGIL CISL FPO e UIL PA, perché fondate su una errata ed unilaterale impostazione del turno “convenzionale” di 6 ore che non è supportata da nessuna norma e non trova riscontro in nessun altro comparto o organizzazione di lavoro.

L’orario plurisettemanale e la programmazione annuale dei turni, così come già proposto nello schema presentato nella precedente nota unitaria, da condividere unitamente all’accordo sul superamento di un terzo dei festivi, appare come l’unica strada da percorrere per mantenere le attività in turnazioni del personale civile.

E’ evidente che in assenza di un accordo sarà inevitabile considerare tutte le assenze, durante un turno di 12 ore ferie comprese, come 1 solo giorno, ma senza alcun recupero o riporto esattamente come già accade in tanti enti del Ministero della Difesa.

FP CGIL  
Francesco Quinti  
Roberto De Cesaris

CISL FP  
Massimo Ferri  
Franco Volpi

UIL PA  
Carmela Cilento