

MINISTERO DELLA DIFESA

DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE CIVILE

Indirizzo Postale: Viale dell'Università, 4 00185 ROMA

Posta elettronica: persociv@persociv.difesa.it

Posta elettronica certificata: persociv@postacert.difesa.it

Allegati: 1

OGGETTO: Linee di indirizzo in materia di orario di lavoro articolato in turni.

^^^^

A Elenco indirizzi in allegato

^^^^

La specifica normativa di riferimento in tema di turnazioni - decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, e s.m.i., artt. 1, 9, 11, 12, 13 e 14 e art. 19 del CCNL del 12 febbraio 2018, non disapplicato ai sensi dell'art. 62 CCNL 2019-2021- pur delineando la modalità lavorativa in questione, non prevede alcuna disciplina in merito agli effetti di taluni istituti contrattuali e di legge sulla turnazione, come in particolare le assenze a vario titolo (malattia, ferie, permessi ecc.).

Pertanto, al fine di consentire l'uniforme gestione del personale turnista, traendo anche spunti da una serie di quesiti pervenuti alla scrivente Direzione Generale, si forniscono le seguenti linee di indirizzo.

1. DEFINIZIONE DELL'ORARIO DI LAVORO NELLE TURNAZIONI - PREMESSA NECESSARIA

L'art. 1 lett. f) del citato D.lgs. n. 66/2003, per "lavoro a turni" intende "qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro (...) in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati nei posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso quello rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti in un periodo determinato di giorni o di settimane".

L'art. 19 del CCNL 12 febbraio 2018, comma 1, tuttora vigente stante il richiamo operato dall'art. 62 del CCNL 9 maggio 2022, recita: "Le Amministrazioni, in relazione alle proprie esigenze organizzative e funzionali, possono istituire turni giornalieri di lavoro. Il turno consiste in una effettiva rotazione del personale in prestabilite articolazioni orarie. A tale tipologia si fa ricorso quando le altre tipologie di lavoro ordinario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio".

Tale modalità di lavoro, dunque, serve - in relazione all'interesse pubblico perseguito dalla Amministrazione che vi ricorre - a fornire la copertura massima del servizio, cioè in tutti giorni della settimana e, attraverso l'avvicendamento e la rotazione, l'impiego del personale anche nei giorni festivi.

Il successivo comma 4 stabilisce che il numero dei turni notturni effettuabile nell'arco del mese da ciascun dipendente non può essere superiore a dieci ed il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente non può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno, rinviando alla contrattazione collettiva integrativa, fra l'altro, l'elevazione dei limiti quantitativi di cui sopra.

Il turno non costituisce una semplice articolazione oraria della prestazione lavorativa, bensì è una tipologia di lavoro con le sue peculiari caratteristiche. Il lavoratore turnista dovrà sempre fornire una prestazione pari a 36 ore settimanali, le quali - ancorché considerate entro il ciclo completo della turnazione (5 settimane -180 ore) - sono da parametrare all'orario settimanale convenzionale di 6 ore per 6 giorni (oppure 7 ore e 12 minuti per 5 giorni).

2. ASSENZE A VARIO TITOLO DEL PERSONALE TURNISTA

Al personale turnista – nelle more di uno studio di fattibilità che verifichi l'esistenza delle condizioni per l'applicazione dell'art. 18 CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016 - 2018 (riduzione orario fino a 35 ore) – al pari del restante personale, si applicano le disposizioni contrattuali in materia di orario di lavoro (art. 17 CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018) e di ferie (art.23 CCNL Comparto Funzioni Centrali 2019-2021, che ha disapplicato l'art. 28 CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016 -2018).

Ai sensi del richiamato art.17, comma 1 e comma 4, l'orario di lavoro ordinario è pari a 36 ore settimanali ed è articolato su 5 o 6 gg. settimanali, in base ad un orario convenzionale, rispettivamente, di 7 ore e 12 minuti e di 6 ore. Pertanto, una qualsiasi modalità di turno (di 12, 10, 9, 8 ore) prevede una redistribuzione di ore (fino alla concorrenza delle 36 settimanali) dei giorni nominali sulle giornate di turno.

A titolo esemplificativo: la modalità di turno di 12 ore prevede la redistribuzione delle 36 ore settimanali di 6 giorni nominali su tre giornate di turno (12 ore = 6 ore convenzionali + 6 ore della giornata successiva).

Da tale premessa derivano le seguenti modalità applicative in rapporto ai singoli istituti di assenza:

- a) L'articolazione per turni non riduce le ferie spettanti ai sensi dell'art 23 comma 2 e 3 del CCNL 2019-2021, pari rispettivamente a 28 giorni di ferie e 4 giorni di festività soppresse, in caso di distribuzione dell'orario settimanale di 36 ore di lavoro su cinque giorni e 32 giorni di ferie e 4 giorni di festività soppresse, in caso di distribuzione dell'orario settimanale di 36 ore di lavoro su sei giorni, ridotti, rispettivamente, a 26 e 30 gg. per i primi 3 anni di servizio in una P.A.

A titolo esemplificativo: nel caso di lavoratore turnista con articolazione oraria di 6 ore su 6 giorni che presta la sua attività con turni di 12 ore al giorno per 3 gg. con tre giornate di "riposo/recupero" - turno più frequente nella realtà dell'Amministrazione - le ferie spettanti non saranno riproporzionate in ragione delle tre giornate di turno ma saranno quelle spettanti in base alla sua articolazione oraria di 6 ore su 6 giorni (36 giorni di ferie).

Si rammenta in proposito che il riproporzionamento delle ferie è previsto solo in caso di rapporto a tempo parziale.

- b) La giornata nominalmente lavorativa in cui non è prevista la prestazione ("riposo/recupero") è utile ai fini del trattamento economico, anche accessorio (es. indennità di amministrazione);

- c) Ogni turno corrisponde all'orario effettivamente svolto: ne consegue, pertanto, che l'assenza (a qualsiasi titolo: ferie, malattia, visita specialistica, permessi retribuiti o altro) coincidente con una giornata di turno, va considerata in base *all'orario convenzionale* di servizio giornaliero, ovvero 6 ore nell'ipotesi di turno articolato su sei giorni, 7 ore e 12 minuti nell'ipotesi di turno articolato in cinque giorni.

Ne fa da corollario che l'assenza a qualsiasi titolo coincidente con un turno non fa maturare in capo al lavoratore il diritto al "riposo/recupero" nelle giornate successive; egli è quindi tenuto ad effettuare la prestazione lavorativa in luogo della giornata di "riposo/recupero" per la durata convenzionale prevista nella settimana, salvo giustificare l'assenza anche per tale giornata.

La ratio sottesa a tale assunto risiede nel venir meno dell'azione compensativa del riposo seguente alla giornata in cui non è stata effettuata la prestazione del turnista, in quanto

assente, nonché nella mancanza della condizione prevista dal D.Lgs.66/2003 (necessità di assicurare 11 ore di sospensione della prestazione lavorativa).

L'assunto che l'assenza in giornata di turno di 12 ore copre solo la giornata convenzionale di 6 ore vale sia nel caso di turno diurno che nel caso di turno notturno¹.

Anche l'INPS, con messaggio n.3114 del 7 agosto 2018, riferendosi al caso di assenza per fruizione dei permessi di cui alla legge n.104/92 da parte di turnista, ha chiarito che il permesso fruito in corrispondenza dell'intero turno di lavoro va considerato pari ad un solo giorno di permesso anche nel caso in cui si articoli a cavallo di due giorni solari.

Il principio che la giornata di assenza è intesa come giornata con orario convenzionale di 6 ore è confermata per il comparto Funzioni Centrali dal recente chiarimento A.Ra.N CFC61a del 14 giugno 2022.

Con specifico riferimento alle regole relative alle assenze dal lavoro a qualsiasi titolo (come ad es. ferie, permessi retribuiti, malattia, ecc...) del personale turnista, l'A.Ra.N. ha chiarito che *l'art.17 del CCNL comparto funzioni centrali del 12/02/2018 disciplina le diverse articolazioni orarie e che in armonia con tale previsione, dunque, vanno lette le norme contrattuali riguardanti gli istituti che disciplinano le assenze dal lavoro che sono di diretta e immediata applicazione da parte delle amministrazioni. Sul punto, si ricorda che le assenze dal lavoro possono essere fruito a giorni o ad ore, a seconda dell'istituto contrattuale preso in considerazione, con il relativo computo. 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 cit.*

In sintesi, l'A.Ra.N., con il suo autorevole parere, dà una lettura combinata del complesso articolato contrattuale concernente gli istituti relativi alle assenze ha ritenuto che le assenze del turnista, al pari delle assenze del personale non turnista, debbano essere considerate in base all'articolazione oraria giornaliera di cui all'art. 17 cit. indipendentemente dall'orario che il lavoratore avrebbe dovuto rendere nella giornata in relazione al turno di 12,10,9,8 ore.

- d) i permessi brevi devono essere rapportati all'orario convenzionale: pertanto, a titolo esemplificativo non potendo essere superiori alla metà dell'orario giornaliero convenzionale, nell'ipotesi di turni di 12 ore definiti su una articolazione oraria di 6 ore su 6 giorni, non potranno essere superiori a tre ore nella giornata;
- e) l'assenza a qualsiasi titolo (malattia, ferie, L.104 ecc.) coincidente con la giornata di recupero/riposo – effettivamente maturata – non sarà tenuta in considerazione dall'Ente di servizio, al pari di ogni comunicazione di assenza riferita a giorno non lavorativo (al pari, ossia, di ogni comunicazione di malattia, ferie, visita specialistica riferita alla giornata di domenica);
- f) il certificato medico che, nell'indicare più giorni di prognosi, ricomprenda anche le giornate non in turno (recupero/riposo), effettivamente maturate, sarà considerato, con i correlati

¹ Nel caso di turno notturno a cavallo su due giorni (ad esempio dalle ore 19.00 del lunedì alle ore 07.15' del martedì), l'assenza dal servizio (tanto per ferie o permesso giornaliero a qualsiasi titolo che per malattia), copre solo la prima giornata (lunedì), mentre il giorno seguente (martedì) dovrà essere giustificato con idoneo titolo di assenza; in caso contrario oppure le 6 ore aggiuntive del turno non lavorate del martedì dovranno essere prestate in un'altra giornata della settimana, a completamento delle 36 ore settimanali; ed ancora, a titolo di esempio, il dipendente che si assenta dal turno notturno di 12 ore su due giorni (22 settembre su 23 settembre), per un permesso legge n. 104/92, sostanzialmente usufruisce della giornata di permesso commisurata al tempo nominale di 6 ore (7 h 12' in caso di orario nominale su 5 giorni) riferendosi riferita al giorno di avvio turno (22 settembre), rimanendo l'obbligo di lavoro per le ulteriori 6 ore mancanti (4 h 48' in caso di orario nominale su 5 giorni) nel giorno seguente o in un'altra giornata, a completamento delle 36 ore settimanali. Analoga situazione si presenta per un permesso ex art. 25 del CCNL 2019-2021.

effetti economici (decurtazione indennità di amministrazione), a decorrere dalla giornata in cui sarebbe ricaduta la prestazione lavorativa in turno²;

- g) in caso di assenza dal servizio per malattia in giorno festivo, il dipendente potrà farsi rilasciare il certificato di malattia dal Pronto soccorso, dalla guardia medica oppure, il giorno seguente, dal proprio medico curante in visita domiciliare;
- h) in caso di malattia insorta durante la giornata di turno si applica la Circolare della Direzione Generale per il Personale Civile prot. M_DGCIV REG2019 0079186 del 31/10/2019;
- i) le attività di formazione previste dall'art. 31 CCNL 2019/2021 sono assicurate anche al personale turnista;

3. PAUSA PER IL RECUPERO PSICOFISICO

In applicazione dell'art. 8 d.lgs. 66/2003 tutto il personale turnista che effettui turni superiori alle sei ore deve fruire di un intervallo di pausa *“tra l’inizio e la fine di ogni periodo giornaliero di lavoro, di durata non inferiore a dieci minuti.”*. La DG Persociv con circolare n. C/3-35379 del 25.5.2007 (che fa seguito a circolare n. 18098/E11 del 14.3.2007), predisposta previa consultazione con le Organizzazioni Sindacali, visionabile sul sito www.persociv.difesa.it, ha disposto che il personale turnista che effettui turni superiori alle sei ore debba fruire di una pausa **non inferiore a quindici minuti**.

4. TURNO FESTIVO INFRASETTIMANALE

Il personale turnista presta la propria attività anche durante le festività infrasettimanali.

L'art. 19 comma 5 lettera d) CCNL 2016-2018 riconosce come tipologia di turno **“il turno festivo infrasettimanale”** collegando allo stesso una specifica indennità, ulteriore rispetto a quelle previste per il turno notturno o festivo e per il turno festivo-notturno.

Il chiarimento A.Ra.N CFC39, nell'esaminare i diversi istituti connessi al lavoro per turni, conferma come prestazione ordinaria del turnista quella prestata nelle giornate festive infrasettimanali. Il chiarimento evidenzia che l'art 19 del CCNL Comparto Funzioni Centrali 2016-2018, relativo alla disciplina delle turnazioni, indica che per il *“disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro”*, ai dipendenti turnisti è corrisposta, tra le altre, un'indennità specifica per il lavoro prestato in 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).

Inoltre il predetto contratto collettivo non prevede la concessione di alcun recupero o riposo compensativo: pertanto al lavoratore turnista, che presta la propria attività lavorativa su sei giorni lavorativi e uno di riposo, non spetta una giornata di riposo compensativo laddove il dipendente dovesse lavorare in una giornata di festività infrasettimanale, rilevando che il lavoratore turnista deve fornire sempre 36 ore settimanali - considerate entro il ciclo completo della turnazione (5 settimane – 180 ore) - anche nella settimana ove sia presente la giornata festiva infrasettimanale.

Ad ulteriore conferma di tale prospettazione, infatti, si richiama la previsione dell'articolo 21 comma 2 del CCNL comparto Funzioni Centrali 2016-2018 che espressamente prevede che il dipendente non in turno, che per particolari esigenze di servizio, presti attività in giorno festivo

² Ad esempio nel caso di turni di 12 ore in 3 giorni intervallati da 3 giorni di riposo in quanto modulati su una articolazione oraria settimanale di 36 ore su 6 giorni, la malattia che inizia il giovedì in cui non è prevista la prestazione, in quanto già fornita all'Amministrazione in un turno precedente, sarà considerata dal venerdì in cui è previsto il turno.

infrasettimanale, ha diritto, a richiesta, ad equivalente riposo compensativo per le ore lavorate o in alternativa alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario.

5. TURNI E LAVORO AGILE

L'art.37 del CCNL 2019-2021 rubricato (*accesso al lavoro agile*) al comma 2, alinea 2, esclude la modalità di lavoro agile per i lavoratori in turno.

6. LAVORO STRAORDINARIO

Fermo restando il diritto, sancito dall'art. 17 comma 6 del CCNL 2019-2021, alle 11 ore di riposo consecutivo giornaliero, le attività prestate prima e al termine del proprio turno sono soggette alla disciplina di cui all'art 25 del CCNL 2019-2021 in tema di lavoro straordinario e riposi compensativi. Tale istituto trova applicazione anche nel caso di lavoratore turnista che presta la sua attività in 3 giorni con orario giornaliero di 12 ore nell'ipotesi di reperibilità e chiamata in servizio nel giorno di riposo/recupero.

7. EFFICACIA E ABROGAZIONI

La circolare prot. 0072986 del 25.11.2016 avente pari oggetto, già a suo tempo sospesa, è abrogata. E' altresì abrogata la circolare prot. C/36645 del 3 febbraio 2004.

La presente circolare ha efficacia dalla data della sua pubblicazione. La circolare medesima sarà oggetto di un periodo di monitoraggio non inferiore a 1 anno, al termine del quale, sulla base delle osservazioni e contributi degli Enti, potrà subire modifiche/integrazioni/aggiornamenti.

8. DIFFUSIONE

La presente circolare – che è stata oggetto di confronto sindacale ai sensi dell'art. 5 comma 3 lettera a) CCNL 2019-2021 - è pubblicata sul sito istituzionale della Direzione Generale, area "Circolari e altra documentazione".

Gli Enti in indirizzo sono invitati ad assicurarne la capillare diffusione, curandone la massima partecipazione al personale direttamente interessato con le modalità ritenute più congrue.

IL DIRETTORE GENERALE s.v.
IL VICE DIRETTORE GENERALE CIVILE
Dott. Lorenzo MARCHESI

ELENCO INDIRIZZI

DIFESA GABINETTO	ROMA
STATO MAGGIORE DELLA DIFESA – I Rep.	ROMA
SEGRETARIATO GENERALE DELLA DIFESA – I Rep.	ROMA
STATO MAGGIORE DELL'ESERCITO	ROMA
STATO MAGGIORE DELLA MARINA MILITARE	ROMA
STATO MAGGIORE DELL'AERONAUTICA MILITARE	ROMA
COMANDO GENERALE DELL'ARMA DEI CARABINIERI	ROMA
UFFICIO CENTRALE DEL BILANCIO E DEGLI AFFARI FINANZIARI	ROMA
DIREZIONE GENERALE PER IL PERSONALE MILITARE	ROMA
DIREZIONE GENERALE DELLA PREVIDENZA MILITARE E DELLA LEVA	ROMA
DIREZIONE GENERALE DI COMMISSARIATO E DI SERVIZI GENERALI	ROMA
DIREZIONE DEI LAVORI E DEL DEMANIO	ROMA
DIREZIONE DEGLI ARMAMENTI TERRESTRI	ROMA
DIREZIONE DEGLI ARMAMENTI NAVALI	ROMA
DIREZIONE DEGLI ARMAMENTI AERONAUTICI E PER L'AERONAVIG.	ROMA
DIREZIONE INFORMATICA TELEMATICA E TECNOLOGIE AVANZATE	ROMA
COMMISSARIATO GENERALE PER LE ONORANZE AI CADUTI	ROMA
UFFICIO CENTRALE PER LE ISPEZIONI AMMINISTRATIVE	ROMA
CONSIGLIO DELLA MAGISTRATURA MILITARE	ROMA

e, per conoscenza:

OIV	ROMA
AID	ROMA
ORGANIZZAZIONI SINDACALI – LORO SEDI	

per diramazione interna:

REPARTI - UDG - URP