

aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI
DIREZIONE CONTRATTAZIONE I

ARAN - Protocollo Uscita



N.0005921/2014 del 08/04/2014

All'Agenzia delle dogane e dei Monopoli
Direzione Centrale Personale e Organizzazione
Ufficio Studi e Relazioni Sindacali
Via Mario Carucci, 71
00143 Roma

trasmessa via mail :
dogane.personale@agenziadogane.it

Rif. A.Ra.N. 5749/04.04.2014

Oggetto: applicazione della disciplina dell'orario di lavoro su turnazioni con riferimento alle festività settimanali lavorate.

Con riferimento alla nota n. 38805/RU dell'1 aprile 2014 di codesta Agenzia, con la quale si chiedono chiarimenti in ordine alla problematica connessa alle festività settimanali lavorate nell'ambito dell'orario di lavoro su turnazioni, si fa presente quanto segue.

In via preliminare, occorre precisare che l'articolazione in turni costituisce una particolare tipologia dell'orario di lavoro che consiste nell'avvicendamento dei dipendenti nell'arco delle 24 ore e per tutti i giorni dell'anno, al fine di garantire, a rotazione, la copertura dell'intera durata del servizio, anche nei periodi notturni e festivi.

Per ogni turno effettivamente prestato, viene corrisposta una specifica indennità, il cui importo si differenzia in base alla fascia oraria di espletamento dello stesso, nonché alla qualificazione di ciascuna giornata come festiva o meno.

Anche se la finalità di tale indennità non viene espressamente evidenziata nel CCNL delle Agenzie fiscali del 28 maggio 2004, a differenza di quanto avviene in altri comparti, non può dubitarsi che la *ratio* dell'istituto trova il suo fondamento nell'esigenza di compensare il disagio derivante dall'articolazione oraria in esame. Del resto, sotto tale profilo, occorre evidenziare che la contrattazione collettiva non può erogare emolumenti aggiuntivi rispetto all'ordinario trattamento retributivo, che non siano giustificati da situazioni meritevoli di particolare e specifica tutela.

Nel merito della problematica segnalata da codesta Agenzia, occorre osservare che per tale categoria di dipendenti, qualora la prestazione lavorativa ricomprenda anche la domenica o altra giornata di riposo settimanale, viene riconosciuto il diritto alla fruizione successiva di una giornata di riposo compensativo, mentre per le festività infrasettimanali, che rientrano nella programmazione ordinaria del turno, non sono previsti riposi compensativi, ma solo le maggiorazioni economiche per il turno festivo, secondo la disciplina indicata dall'art. 34 del suddetto CCNL.

Tali principi sono stati affermati anche dalle sentenze della Corte di Cassazione n. 8458/2010 e n. 2008/2012, secondo le quali i lavoratori inseriti nei turni possono essere chiamati in via ordinaria a svolgere le proprie prestazioni nelle giornate festive infrasettimanali, nel quadro degli obblighi derivanti dalla periodica predisposizione dei turni di lavoro, confermando, per tali giornate, soltanto il riconoscimento del compenso economico.

Per quanto riguarda l'altra questione sollevata da codesta Agenzia, relativa al fatto che il numero delle ore lavorate del personale turnista debba essere uguale a quello dei dipendenti che svolgono la prestazione ordinaria, occorre osservare che il CCNL stabilisce, quale obbligo contrattuale per tutti i dipendenti del comparto, un orario di lavoro pari a 36 ore settimanali.

In tale contesto, pertanto, la turnazione rappresenta una delle possibili tipologie di orario previste, che pur differenziandosi da quella ordinaria sotto il profilo della distribuzione oraria della prestazione lavorativa, non incide sul rispetto dell'orario ordinario di lavoro settimanale. In proposito, infatti, non risulta possibile ridurre il citato obbligo orario in ragione dell'astensione dalla prestazione lavorativa del personale non turnista nelle festività infrasettimanali.

In tal senso, le norme contrattuali riferite all'orario di lavoro non sembrano dar luogo a situazioni di disparità di trattamento tra i dipendenti che effettuano le varie articolazioni orarie, come del resto anche affermato dalle citate pronunce della Suprema Corte. Tali articolazioni si configurano come modalità differenti di utilizzo della prestazione lavorativa, che non sono pienamente assimilabili, in quanto rispondenti ad esigenze diverse e finalizzate a dotare l'amministrazione di una serie di strumenti idonei ad assicurare la piena operatività dei servizi istituzionali.

In ogni caso, occorre far presente che l'orientamento fin qui delineato deriva dall'applicazione della disciplina contrattuale vigente, ma ciò non toglie che lo stesso potrebbe essere rivisitato qualora, alla ripresa della contrattazione collettiva nazionale, si pervenga ad una modifica della attuale disciplina della materia.

Il Dirigente Generale

(dr.ssa Elvira Gentile)

