

SULPM EMILIA ROMAGNA

Tanto per rendere ancora più chiaro che la ns interpretazione sull'art. 24 CCNL non è casuale, ovvero che il dipendente che lavora nel giorno di riposo settimanale DEVE essere retribuito con la giornata ordinaria, il compenso aggiuntivo del 50% e il riposo compensativo, si legga come l'ARAN ha risposto in merito (fonte www.aranagenzia.it)

QUESITO W62 l'ARAN così risponde:

“Quanto al problema della necessità di prevedere una ulteriore maggiorazione, oltre a quella prevista dall'art.24, comma 1 del CCNL del 14.9.2000 e successive modifiche, per i lavoratori chiamati **eccezionalmente** a rendere una prestazione nella giornata di riposo settimanale, evidenziamo che la clausola contrattuale **costituisce puntuale applicazione dei principi giurisprudenziali**: infatti, la maggiorazione della retribuzione ivi prevista è superiore a quella prevista sia per la prestazione di attività lavorativa ordinaria in giorno festivo (art.24, comma 5) sia per le prestazioni di lavoro straordinario festivo (art.38, comma 5).”

Egr. Sig.

Mario Assirelli

c/o Sulpum - Di.C.C.A.P.

via Mure Capuccine, 5

40018 FAENZA

Oggetto: parere sulla corretta interpretazione art.24 CCNL 14/09/2000

In relazione ai problemi interpretativi e conseguentemente applicativi insorti in ordine alla norma in oggetto, siamo a chiarire, con la presente, quanto segue.

La questione relativa al trattamento - in specie il riposo compensativo - da applicare in caso di prestazione lavorativa effettuata dal dipendente di turno in giorni festivi infrasettimanali si è presentata di particolare complessità, il che ha necessariamente comportato un'analisi completa ed approfondita delle norme contrattuali e di legge che regolano la materia in oggetto.

Alcune Amministrazioni (cfr. Comune di Rimini prot.475n 8/01/2002) ritengono che in tali casi al dipendente competa la sola corresponsione dell'indennità di turno, ai sensi dell'art. 22, comma 5, del CCNL - cosiddette "Code Contrattuali" -, cioè un'indennità pari al 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c), escludendo, quindi, l'applicazione l'art.24, comma 2, CCNL che, invece, prevede che il dipendente possa a sua scelta optare o per la corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo, ovvero sia, pari, ai sensi

dell'art.38, comma 5, CCNL, al 30% della retribuzione come calcolata ai sensi del precedente comma, del medesimo articolo, o, invece, all'equivalente riposo compensativo.

In altri termini, l'articolo ora menzionato troverebbe applicazione, sempre a parere delle Amministrazioni, solo qualora l'attività lavorativa fosse prestata in giorno festivo infrasettimanale da dipendente non in servizio, cioè, non di turno.

Premesso che la norma in esame trova applicazione anche in ipotesi diversa dalla strutturazione dell'orario di lavoro organizzata su turni, quindi, anche in ipotesi di articolazione dell'orario su tempi ordinari. Ad ogni buon conto è giusto affermare che il dipendente ha titolo, qualora effettui la prestazione lavorativa in festività infrasettimanale sia in turno che fuori turno, a chiedere, ai sensi dell'art.24, comma 2, CCNL, o il riposo compensativo o la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

Innanzitutto, è bene precisare che giorni festivi sono considerati dalla legge attualmente vigente (Cfr. L.n.260/1949, così come modificata e integrata dalla L.n.90/1954; L.n.54/1977; L.n.792/1985) i seguenti: tutte le domeniche; il 1° giorno dell'anno; il giorno dell'Epifania; il 25 Aprile; il 2 giugno; il giorno di lunedì dopo Pasqua; il 1° Maggio: festa del lavoro; il giorno dell'Assunzione della Beata Vergine Maria; il giorno di Ognissanti; il giorno della festa dell'Immacolata Concezione; il giorno di Natale; il giorno 26 dicembre; nonché tutti gli altri giorni (feste patronali, ecc.) individuati dalla contrattazione collettiva nazionale o decentrata.

L'art.24, comma 2, CCNL fa espressamente riferimento alle sole festività che cadono in giorni infrasettimanali escluse, pertanto, le domeniche, giornate queste che in via normale, ai sensi dell'art.2109, comma 1, cod. civ. dovrebbero corrispondere al giorno festivo di riposo settimanale. Festività, inoltre, questa che a differenza delle prime non può essere in nessun caso rinunciabile da parte del lavoratore ex art. 36, comma 3, Cost.. Infatti, il CCNL prevede che il dipendente, nei casi in cui tale giornata sia stata "lavorata", debba usufruire necessariamente, oltre che delle indennità retributive previste, anche di una giornata compensativa di riposo (cfr. art.24, comma 1, CCNL).

E' vero, però, che, nell'ipotesi di orario di lavoro articolato su turni, la domenica può non venirsi a configurare sempre quale normale giorno di festa - riposo settimanale, ma che, in via ordinaria, tale giorno possa essere considerato quale giorno normale di lavoro, cadendo il giorno di riposo settimanale in altra e diversa giornata.

Ciò impone che vengano distintamente considerate le ipotesi di articolazione di orario di lavoro su sette giorni consecutivi e oltre (come nel caso del Comune di Soragna) da quella che, invece, prevede una strutturazione dell'orario di lavoro diversa (es. cinque giorni consecutivi).

Nella prima ipotesi (turni su sette e oltre giorni consecutivi) al dipendente deve applicarsi: a) l'art.24, comma 1, CCNL (diritto ad usufruire, entro i quindici giorni successivi, al giorno o ai giorni di riposo compensativi e le specifiche maggiorazioni retributive previste); b) l'art.22, comma 5, indennità di turno per lavoro prestato in giorno festivo. E ciò perché, in caso di articolazione di orario di lavoro su sette e oltre giorni consecutivi, il dipendente oltre a non godere, durante la settimana, dell'irrinunciabile giorno festivo di riposo settimanale, è costretto a lavorare anche di domenica e, cioè, in giornata festiva. Pertanto, in questi casi, evidentemente, oltre a trovare applicazione, per le ragioni già illustrate, l'art.24, comma 1, del CCNL (riposo compensativo + maggiorazione retributive), deve applicarsi anche l'art.22, comma 5, CCNL (indennità di turno pari al 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c)), avendo il dipendente eseguito le proprie prestazioni lavorative, in giorno festivo, cioè, di domenica.

Invece, nel caso in cui, l'articolazione del lavoro per turni fosse disposta in modo tale che al dipendente venga garantito il godimento del normale giorno di riposo settimanale (per es. turni disposti in cinque giorni lavorativi consecutivi) che, come sopra precisato, nel caso di articolazione del lavoro su turni può cadere in giorno diverso dalla domenica, al dipendente, atteso che questi gode del normale giorno festivo di riposo settimanale, non dovrà applicarsi l'art.24, comma 1 e 2, ma il solo art.22, comma 5, CCNL dovendogli essere corrisposta, pertanto, la sola indennità di turno prevista per il giorno festivo. E ciò perché, come sopra già riportato, la domenica, ancorché, per legge debba venire considerata quale giornata festiva, non può essere configurata, anche in ipotesi di prestazione di lavoro effettuata su turni, quale festività infrasettimanale non trovando, pertanto, in questa ipotesi applicazione l'art.24, comma, 2, CCNL.

Ciò significa che quest'ultima norma deve trovare applicazione nelle sole ipotesi in cui il dipendente per esigenze di servizio, ivi incluse quelle già programmate secondo il calendario dei turni, presti servizio in un giorno festivo fra quelli precedentemente indicati, escluse le domeniche, cadenti in un giorno feriale settimanale. La norma in oggetto, infatti, testualmente dispone che "L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo a [...]". In altri termini, da questa norma, non si desume affatto, come invece vorrebbero alcune Amministrazioni, che il trattamento in essa prescritto

debba essere applicato nelle sole ipotesi in cui il dipendente venga chiamato a svolgere la detta attività fuori dal turno, cioè in ipotesi in cui il dipendente non sia in servizio. Del resto, è opportuno osservare, che se l'art.24, comma 2, CCNL dovesse applicarsi solo in quest'ultima ipotesi, ovverosia, nel caso in cui, il dipendente svolga la sua attività lavorativa in giorno festivo infrasettimanale fuori servizio, quindi, in giornata fuori dall'orario normale programmato su turni o meno, essa verrebbe a sovrapporsi con l'ipotesi di prestazione effettuata in orario straordinario disciplinato dal diverso art.38, comma 5, il quale prevede delle maggiorazioni *ad hoc*, oltre il riposo compensativo.

Invero la norma di cui all'art.24 CCNL vuole riconoscere al dipendente delle "indennità" aggiuntive a quelle di già eventualmente corrisposte, tanto si desume in modo inequivoco dal "rubrica" dell'articolo stesso : "**Trattamento per attività prestata in giorno festivo - riposo compensativo**".

Inoltre, come sopra esposto il comma 1 dell'art.24 trova applicazione, per i turnisti, proprio in ipotesi in cui ordinariamente viene previsto che il lavoratore svolga, per esigenze di servizio, la propria prestazione lavorativa in giorno di riposo settimanale. Pertanto, la norma *de qua*, va interpretata nel senso che anche in ipotesi in cui ordinariamente venga previsto che il dipendente debba svolgere attività lavorativa in giorno festivo infrasettimanale, lo stesso abbia titolo a optare fra il riposo compensativo o le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario festivo, e se turnista, a percepire l'indennità prevista dall'art. 22 CCNL. Come sopra esposto la norma fa esclusivo riferimento alle festività infrasettimanali e solo per l'attività lavorativa prestata in tali giorni riserva un trattamento diverso dalla festività domenicale, la quale dovrà essere ricompensata con le sole maggiorazioni previste dall'art.22, comma 5, CCNL, salvo diversa articolazione di turni (es. sette giorni consecutivi e oltre), nel qual caso, come già detto, troverà applicazione, il comma 1, dell'art.24.

All'interpretazione fin qui sostenuta si potrebbe obiettare che in ipotesi di prestazione di lavoro effettuata in orario di turno ma in giorno festivo infrasettimanale, quest'ultimo verrebbe ad usufruire per la medesima causa (disagio patito) di due diverse forme di "indennità", e cioè, quelle previste dall'art.22, comma 5, quale indennità di turno festivo e quelle previste dall'art.24 più volte menzionato.

Inoltre, si deve osservare che l'art.22, comma 5, CCNL testualmente dispone che l'indennità di turno compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro.

A queste obiezioni, oltre a quanto già osservato in precedenza, si può fondatamente replicare che potrebbe venirsi a determinare una disparità di trattamento fra i dipendenti turnisti e non.

Infatti, mentre a quest'ultimi, in ipotesi di prestazione lavorativa effettuata in giorno festivo infrasettimanale in orario di lavoro normale, spetterebbe il diritto di opzione fra maggiorazione e riposo compensativo, al dipendente turnista verrebbe corrisposta, in orario normale, la sola indennità di disagio di cui all'art.22, comma 5, CCNL.

Tale ingiustificabile disparità di trattamento a danno dei lavoratori costretti ad un maggior disagio, rappresentato dall'organizzazione del lavoro su turni, verrebbe a configurarsi quale valida motivazione a sostegno dell'estensione anche a quest'ultimi del riposo compensativo in sostituzione della maggiorazione retributiva.

Bologna, 05.04.2002

(Avv. Bruno Barbieri)

(Avv. Tiziana Ghedini)

In riferimento all'art. 24 delle "Code Contrattuali" (TRATTAMENTO PER ATTIVITA' PRESTATA IN GIORNO FESTIVO – RIPOSO COMPENSATIVO), si interpreta quanto segue:

l'operatore, che per particolari esigenze di servizio, effettui prestazione di lavoro per un totale di 6 ore, inferiore a 6 ore o superiore a 6 ore, ha diritto a percepire la differenza di maggiorazione orario del 50% della retribuzione di cui all'art. 52 comma. 2 l. b) CCNL 14.09.00 per tutte le ore prestate la domenica, 6, meno di 6, più di 6, con diritto ad un riposo compensativo da fruire di regola entro 15 gg. e comunque non oltre il bimestre successivo.

Mentre, nel caso di prestazione lavorativa in giorno festivo infrasettimanale, si applicherà, il comma. 2, a richiesta del dipendente, concedendo un equivalente riposo compensativo (5 ore prestate cinque ore recuperate) o la corresponsione del compenso per lavoro straordinario festivo per ogni ora prestata, senza alcun recupero compensativo.

N.B. : Il predetto riposo compensativo dovrà possibilmente avvenire in un giorno in cui la prestazione lavorativa sia stata pari a quella effettuata la domenica, altrimenti, se inferiore, quelle ore lavorative dovranno essere recuperate in altro giorno lavorativo e, se superiore le ore non recuperate lo potranno essere in altro giorno lavorativo della settimana con recupero equivalente.

Diversamente l'operatore che effettui 8 ore di lavoro la domenica, può recuperare 6 ore, come riposo compensativo, più il pagamento di 2 ore di straordinario festivo; mentre, non può chiedere il pagamento di 8 ore di straordinario festivo perché il riposo settimanale è un diritto Costituzionalmente garantito e quindi irrinunciabile.

10.12.00 Ufficio Elaborazione Dati Regione Emilia Romagna