



AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

Direzione "Contrattazione 2"
U.O. Regioni ed Enti Locali

Roma

ARAN - Protocollo Uscita



N.0000649/2020 del 21/01/2020

Al Comune di
Ufficio Personale

Prot.n.8530 del 17 dicembre 2019

Risposta a nota prot.n.17541 del 16 dicembre 2019

Oggetto: richiesta parere

Nel merito del quesito formulato, relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene utile precisare quanto segue.

Preliminarmente, si ricorda, come è noto, che l'orario di lavoro del personale, concettualmente, è nettamente distinto dall'orario di servizio.

Infatti, per "orario di lavoro" si intende il periodo di tempo giornaliero durante il quale, in conformità all'orario d'obbligo contrattuale, ciascun dipendente assicura la prestazione lavorativa nell'ambito dell'orario di servizio.

Per "orario di servizio", invece, si intende il periodo di tempo giornaliero necessario per assicurare la funzionalità delle strutture degli uffici pubblici e l'erogazione dei servizi all'utenza. Si tratta di un aspetto organizzativo di esclusivo interesse dell'amministrazione.

Proprio per questo aspetto, ogni decisione in ordine all'articolazione dell'orario di servizio degli uffici compete alle autonome valutazioni organizzative dell'ente, che vi provvederà nel rispetto delle competenze come risultanti dal regolamento degli uffici e dei servizi.

L'articolazione dell'orario di lavoro del personale, che deve essere funzionale all'orario di servizio, compete ugualmente all'ente, che vi provvederà nel rispetto del vincolo di relazioni sindacali previsto dalla vigente contrattazione collettiva (confronto, ai sensi dell'art.5, comma 3, lett.a), del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018).

Evidentemente, in questa sede, l'ente tiene conto, nell'ambito di una valutazione complessiva, sia delle esigenze organizzative da soddisfare sia della consistenza del personale in servizio, sia delle risorse decentrate disponibili per l'eventuale applicazione di istituti previsti dalla disciplina del CCNL in connessione a particolari forme di distribuzione o di articolazione dell'orario di lavoro.

Pertanto, se in sede di regolamentazione dell'orario di servizio, l'ente decide che all'interno dello stesso, per tutti i servizi e per tutti gli uffici, non sono ricomprese comunque le giornate di festività infrasettimanale, le stesse non possono essere prese in



AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

considerazione neppure ai fini dell'articolazione settimanale dell'orario di lavoro del personale.

Quindi, anche per il personale turnista viene meno l'obbligo della prestazione lavorativa.

Ciò comporta, però, che mancando, come detto, la prestazione lavorativa, al lavoratore non potrà essere corrisposta per quella giornata l'indennità di turno.

Poiché come sopra detto, la decisione di non includere nell'orario di servizio anche le giornate di festività infrasettimanale, non consente di considerarle utili ai fini di un orario di lavoro organizzato in turni, neppure legittima l'ente a chiedere, in quei giorni ai lavoratori, una prestazione lavorativa ordinaria non in turno.

Infatti, come detto, l'orario di lavoro è strettamente funzionale all'orario di servizio.

Tale esclusione, tuttavia, non comporta il venir meno della sussistenza dell'organizzazione per turni per gli altri giorni della settimana in cui ricade la festività infrasettimanale.

Ove, invece, l'orario di servizio non preveda l'esclusione di cui sopra si è detto, per i lavoratori in turno le giornate festive infrasettimanali devono ritenersi lavorative, con l'applicazione della generale disciplina dell'art.23, comma 5, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018

Anche con riferimento all'ulteriore aspetto della vostra nota, quindi, si deve quindi ribadire che, venendo in considerazione una giornata festiva infrasettimanale, nell'ambito di una organizzazione del lavoro per turni che comprende tutti i giorni della settimana, è un problema esclusivamente riconducibile all'autonomia gestionale dell'ente valutare e decidere in ordine alla eventualità di comunque consentire a tutto il personale turnista interessato di non rendere la prestazione dovuta, assumendosi ogni forma di responsabilità in ordine alla interruzione del servizio istituzionale, pure in presenza di una organizzazione del lavoro per turni che l'ente ha adottato per garantire proprio la continuità del servizio, nel rispetto della regolamentazione contrattuale.

Si resta, comunque, a disposizione per gli eventuali ulteriori chiarimenti ritenuti necessari, anche alla luce di nuovi elementi informativi che riterrete opportuno fornirci.

~~Si coglie anche l'occasione per evidenziare che indicazioni in ordine alla problematica del turno infrasettimanale sono già state fornite con la nota n.8784 del 20 dicembre 2019 di questa Agenzia (all.1), in esito alla vostra richiesta di parere n.16321 del 21 novembre 2019.~~

Distinti saluti.

Il Dirigente

Dr. Rosario Spoloperto

aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

Direzione "Contrattazione 2"
U.O. Regioni ed Enti Locali

Roma

ARAN - Protocollo Uscita



N.0008784/2019 del 20/12/2019

Al Comune di
Ufficio Personale

Prot.n.7798 del 25 novembre 2019
Risposta a nota prot.n.16321 del 21 novembre 2019

Oggetto: indennità di turno art.23, comma 5 del CCNL 21.5.2018 delle Funzioni Locali

Nel merito del quesito formulato, relativamente alla particolare problematica prospettata, si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) dalla vostra nota, si evince una sovrapposizione una parziale di turni (pomeridiano 13-19 e serale/notturno 18-24). Come già evidenziato in precedenti orientamenti applicativi, una tale sovrapposizione potrebbe ammettersi solo per una durata estremamente limitata (ad esempio, 15-30 minuti), quando fosse assolutamente necessaria per consentire il cosiddetto "cambio delle consegne", in presenza di attività o di servizi con particolari complessità organizzative o gestionali, che richiedano un adeguato scambio di informazioni o comunque altri adempimenti tra il dipendente che lascia e quello che subentra (tale aspetto è stato formalizzato espressamente nell'art.23, comma 3, lett.b), del CCNL del 21.5.2018);
- b) in base alle proprie esigenze funzionali ed alla specifica organizzazione del tempo di lavoro adottata nonché alla sussistenza delle necessarie risorse finanziarie per tale finalità, l'ente può adottare un turno articolato su cinque, sei o sette giorni della settimana, fermo restando la necessità di garantire ai lavoratori il necessario riposo settimanale;
- c) ove il turno sia stato articolato sui giorni della settimana considerati lavorativi (cinque, sei o 7, come sopra evidenziato), esso ricomprende necessariamente anche le eventuali festività infrasettimanali ricadenti in tale arco temporale. Infatti, lo scopo dell'organizzazione del lavoro del turno è proprio la garanzia della continuità dell'erogazione del servizio;

aran

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

- d) se viene in considerazione una giornata festiva infrasettimanale, nell'ambito di una organizzazione del lavoro per turni che comprende tutti i giorni della settimana, è un problema esclusivamente riconducibile all'autonomia gestionale dell'ente valutare e decidere in ordine alla eventualità di comunque consentire a tutto il personale turnista interessato di non rendere la prestazione dovuta in tale giornata, assumendosi ogni forma di responsabilità in ordine alla interruzione del servizio istituzionale, pure in presenza di una organizzazione del lavoro per turni che l'ente ha adottato per garantire proprio la continuità del servizio, nel rispetto della regolamentazione contrattuale.

Distinti saluti.

Il Dirigente
Dr. Rosario Soloperto
