

Il personale turnista, che svolge attività lavorativa oltre il normale orario di lavoro in turno, può percepire sia l'indennità di turno che il compenso per lavoro straordinario?

In merito alla suddetta questione, si fa presente, in via preliminare che, ai sensi dell'art. 1 del CCNL del 12/01/1996, l'orario di lavoro può essere articolato in turni qualora le altre tipologie di orario non siano sufficienti a coprire le esigenze di servizio, in relazione a determinati tipi di funzioni e di uffici. Il turno, infatti, consiste in un avvicendamento del personale nelle varie fasce orarie in cui sono state organizzate le turnazioni stesse, con la possibilità di una parziale sovrapposizione tra personale subentrante e personale del turno precedente. Per quanto concerne il trattamento economico connesso all'istituto in esame, la normativa contrattuale prevede che per la prestazione resa in regime di turnazione venga corrisposta la cd. indennità di turno, che è diretta a remunerare, in modo specifico, la peculiarità di tale tipologia di orario.

Nell'ipotesi in cui vengano effettuate delle ore aggiuntive rispetto all'orario normale di lavoro, è consentito il ricorso al lavoro straordinario, in quanto non sussistono disposizioni contrattuali che ne vietano l'applicazione nei confronti del personale turnista. In proposito, tuttavia, si richiamano i principi dettati dalla disciplina negoziale in tema di lavoro straordinario e, in particolare, il divieto di utilizzo come fattore ordinario di programmazione del tempo di lavoro ed il carattere eccezionale delle situazioni che ne giustificano l'attuazione (art. 26 CCNL del 16.05.2001). Il rispetto dei predetti principi assume un rilievo ancora più significativo in relazione alle turnazioni che, come detto sopra, si concretizzano in un avvicendamento del personale, al fine di garantire la completa copertura delle attività per le quali sono state introdotte.

Dal quadro normativo appena descritto si evince che al dipendente potrà essere corrisposta l'indennità di turno per l'attività lavorativa resa in corrispondenza della durata della turnazione. Una volta terminato il turno, invece, le ore aggiuntive potranno essere remunerate esclusivamente come lavoro straordinario. Del resto, non si rinviene la sussistenza di alcuna previsione contrattuale che giustifichi il cumulo dei due emolumenti per le ore eccedenti l'orario normale di lavoro.