



Diritto allo straordinario festivo per il lavoratore turnista: differenza tra ssn e sanità privata

Con la recente ordinanza n. 1505 del 25 gennaio 2021 la Suprema Corte ha fornito un'interpretazione innovativa della normativa contrattuale del servizio sanitario nazionale in materia di lavoro festivo.

La pronuncia in esame giunge al termine di un lungo contenzioso tra una struttura pubblica ed un gruppo di lavoratori turnisti che - oltre alle indennità già percepite per il lavoro prestato in una giornata festiva - rivendicavano le maggiorazioni previste per il lavoro straordinario festivo.

A tal riguardo, è opportuno rilevare che il precedente assetto normo-economico previsto dal contratto collettivo applicabile *ratione temporis* era stato interpretato da molte strutture del Ssn ipotizzando la non cumulabilità delle indennità previste per il lavoro su turni con le maggiorazioni proprie del lavoro straordinario.

Ciò in quanto, secondo tale opzione interpretativa, le indennità previste dall'art. 44 del contratto collettivo del 1995 per il personale turnista dovevano essere considerate onnicomprensive di tutti i particolari disagi scaturenti dall'aver prestato attività lavorativa durante un giorno festivo infrasettimanale.

La possibilità di beneficiare delle maggiorazioni proprie dello straordinario, contemplata dall'art. 9 del contratto integrativo del 2001 e confermata nell'attuale ccnl, così come previsto per il restante personale, doveva dunque ritenersi esclusa.

D'altro canto, tale impostazione era stata pienamente confermata dall'Aran per il tramite dei pareri del 24 settembre 2011 e del 16 luglio 2019, nei quali l'Agenzia ha affermato che la tutela prevista dal citato art. 9 - introdotta al fine di rispondere a situazioni eccezionali in cui il personale è impossibilitato a fruire del riposo settimanale - «*non riguardava i lavoratori inseriti regolarmente in turni di lavoro prestabiliti che possono essere, conseguentemente, chiamati in via ordinaria a svolgere le proprie prestazioni sia nei giorni feriali non lavorativi sia nelle giornate festive*».

Pertanto, nel caso in cui, nell'ambito della distribuzione dei turni, il lavoratore fosse stato tenuto a prestare servizio in una giornata festiva, lo stesso avrebbe maturato esclusivamente il diritto all'indennità per lavoro festivo e non, invece, alla corresponsione del compenso per il lavoro straordinario prestato.

Tuttavia, a parere dei ricorrenti, questa lettura comportava un'ingiustificata disparità di trattamento tra i turnisti ed il restante personale, il quale si vedeva riconosciute le maggiorazioni di cui all'art. 9 del ccnl 2001 (complessivamente più elevate rispetto ai suddetti trattamenti indennitari).

Ebbene, la Cassazione, dopo aver analizzato a fondo il dato contrattuale, ha evidenziato la mancanza di una disposizione che escluda espressamente - come invece previsto per numerosi altri istituti contrattuali - la cumulabilità dei suddetti trattamenti (indennità ex art. 44 e riposo/straordinario di cui all'art. 9) non sussistendo, conseguentemente, elementi idonei ad impedire l'applicazione simultanea di entrambe le norme.



Sul punto, la Suprema Corte ha statuito che i summenzionati pareri espressi dall'Aran non sono il risultato di un accordo sull'interpretazione autentica (in tal caso, vincolante) della clausola contrattuale tra l'agenzia e le OO.SS. firmatarie del ccnl ma esclusivamente atti unilaterali che, come tali, non chiariscono la comune volontà delle parti.

La portata della sentenza in esame, inoltre, risulta certamente rafforzata dalla circostanza per cui la regolamentazione oggetto di giudizio è stata sostanzialmente riconfermata negli artt. 29, co. 6, e 86, co. 13, del vigente ccnl del comparto sanità, anche relativamente alla mancanza di una norma che inibisca la suddetta cumulabilità.

Ciò nonostante, un simile principio non risulta applicabile anche alla sanità privata.

Infatti, l'art. 31 del ccnl sottoscritto l'8 ottobre 2020, nel regolamentare l'ipotesi di monetizzazione del riposo compensativo, prevede che *«Qualora l'organizzazione del lavoro non consenta la fruizione del riposo (...) sarà corrisposta la paga oraria di cui all'art. 58 [ndr. base] per le ore effettivamente prestate in occasione delle predette festività, con pagamento dell'indennità per servizio festivo di cui all'art. 61 o della maggiorazione di cui all'art. 59, secondo le rispettive discipline contrattuali»*.

Pertanto, a differenza del settore pubblico, nel quale i giudici della Suprema Corte hanno riscontrato l'assenza di una norma che vada ad escludere espressamente la cumulabilità delle indennità sopracitate - assottigliando, così, le profonde differenze tra i turnisti ed il personale impiegato con "orario fisso" -, nel settore privato l'art. 31 del vigente ccnl qualifica tali emolumenti come alternativi.

Conseguentemente, il lavoratore privato che si trovi a prestare attività lavorativa durante una giornata festiva infrasettimanale e che non possa godere di un riposo compensativo nei successivi quattro mesi, avrà diritto al pagamento di una quota aggiuntiva della retribuzione ordinaria (pari ad 1/26 delle voci individuate dall'art. 58 del ccnl) e, alternativamente, all'indennità per turno festivo (€ 17,82) ovvero alle maggiorazioni per il lavoro straordinario festivo (pari al 30%), a seconda che sia o meno un operatore turnista.

Diritto allo straordinario festivo per il lavoratore turnista- differenza tra ssn e sanità privata