



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
CORTE DI APPELLO DI ANCONA

Sezione lavoro

in persona dei magistrati:

dott. Vincenzo Pio Baldi	Presidente
dott. Maurizio Paganelli	Consigliere relatore
dott.ssa Angela Quitadamo	Consigliere

a scioglimento della riserva assunta all'esito dell'udienza svoltasi in data 24/03/2022 attraverso il deposito telematico di note scritte contenenti le conclusioni delle parti, ai sensi dell'art.221, comma 4, del decreto legge n.34 del 19.05.2020, convertito nella legge n.77 del 17.07.2020, nella causa iscritta al n. 216 del Ruolo Generale Lavoro dell'anno 2021 , promossa con ricorso in appello depositato il 15/07/2021 da:

LEONARDO PEZZUOLI con CIABATTONI FRANCESCO,

parte APPELLANTE

contro

ASUR MARCHE - AZIENDA SANITARIA UNICA REGIONALE, con l'avv.
PESARINI CRISTIANA,

parte APPELLATA

avverso la sentenza n. 7, pubblicata il 15.01.2021, del Tribunale di Ascoli Piceno, in funzione di Giudice del lavoro;

sulle conclusioni delle parti, come riportate nei rispettivi atti di parte, da intendersi qui integralmente trascritte, ha pronunciato la seguente

SENTENZA

La sentenza appellata ha accolto l'opposizione dell'ASUR n. 69/2018 del 06.06.2018, emesso per complessivi € 882,87.

La pretesa del sig. Pezzuoli, collaboratore professionale sanitario-infermiere, inquadrato nel livello D3 del CCNL Comparto Sanità, con orario di 36 ore settimanali articolato in 3 turni lavorativi, riguardava:

- a) Le maggiorazioni retributive maturate e non corrisposte per attività lavorativa svolta dal 2010 al 2014, in occasione di festività infrasettimanali, ex art. 9 del CCNL del 20/09/2001;
- b) il mancato pagamento dell'indennità di turno festivo prevista dall'art. 44, comma 12, del CCNL del 01.09.1995, per il lavoro prestato in giorni festivi infrasettimanali negli anni 2016 e 2017.

Il Tribunale negava il diritto del lavoratore sulla scorta dell'orientamento di legittimità che, per i dipendenti turnisti (come il ricorrente) del comparto Regioni ed Enti locali, riteneva applicabile, ove la prestazione cada in giornata festiva infrasettimanale, come in quella domenicale, solo l'art. 22, comma 5 del contratto collettivo 14 settembre 2000 sulle autonomie locali, che compensa il disagio con la maggiorazione del 30% della retribuzione, mentre il disposto dell'art. 24, che ha ad oggetto l'attività prestata dai lavoratori dipendenti, in giorni festivi infrasettimanali, oltre l'orario contrattuale di lavoro, *“trova applicazione soltanto quando i predetti lavoratori siano chiamati a svolgere la propria attività, in via eccezionale od occasionale, nelle giornate di riposo settimanale che competono loro in base ai turni, ovvero in giornate festive infrasettimanali al di là dell'orario di lavoro”* (Cass. 8458/2010; id. 7726/2014).

Il giudice negava altresì l'indennità di turno festivo prevista dall'art. 44 comma 12, cit., poiché l'istante aveva scelto di recuperare la giornata festiva mediante un'opzione esercitabile tramite la timbratura in ingresso nei giorni in questione, impostando il codice 24 *“festivo infrasettimanale lavorato a recupero”*, secondo le linee di indirizzo e coordinamento ASUR del 01/12/2014).

L'appellante a contestazione della decisione, richiama l'orientamento espresso da Cass. n. 1505/2021 del 25/01/2021.

Si è costituita l'appellata che ha chiesto il rigetto dell'appello per le ragioni che saranno esposte.

L'appello è fondato.

La Corte di Cassazione, con la sentenza n. 1505/2021, ha compiutamente analizzato le disposizioni del contratto collettivo che regolano la fattispecie in esame.

A tale stregua, deve ritenersi che ai lavoratori turnisti che prestano attività durante le festività infrasettimanali si applichi sia l'art. 44, comma 12 del CCNL 01.09.1995 (*“Per il servizio di turno prestato per il giorno festivo compete un'indennità di L. 30.000 lorde se le prestazioni fornite sono di durata superiore alla metà dell'orario di turno, ridotta a L. 15.000 lorde se le prestazioni sono di durata pari o inferiore alla metà dell'orario anzidetto, con un minimo di 2 ore. Nell'arco delle 24 ore del giorno festivo non può essere corrisposta a ciascun dipendente più di un'indennità festiva.”*), che l'art. 9 del CCNL del 20.09.2001, in base al quale *“Ad integrazione di quanto previsto dall'art. 20 del CCNL 1° settembre 1995, e 34 del CCNL 7 aprile 1999, l'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo”*.

Pertanto, la scelta del dipendente di godere del riposo compensativo (in alternativa alla remunerazione dello straordinario festivo), non osta all'applicazione dell'ulteriore indennità prevista dall'art. 44, comma 12, del CCNL 01.09.1995.

La circostanza che il ricorrente (in relazione alle festività infrasettimanali lavorate negli anni dal 2010 al 2014) non abbia espresso, nei 30 giorni successivi alla festività lavorata, la preferenza per il riposo compensativo o per il pagamento dello straordinario maggiorato, non osta al riconoscimento di quest'ultimo emolumento. Il termine previsto dal CCNL pone un limite temporale alla possibilità di optare per il riposo compensativo e non incide sul diritto alla (alternativa) maggiorazione retributiva che spetta già in base alla legge (L. 520/1952: *“A tutto il personale di qualsiasi categoria alle dipendenze delle istituzioni sanitarie pubbliche e private compete il riposo nelle feste infrasettimanali. Il personale che per ragioni inerenti*

all'esercizio deve tuttavia prestare la propria opera nelle suddette giornate, ha diritto ad un corrispondente riposo da godere, compatibilmente con le esigenze di servizio, entro trenta giorni dalla data della festa infrasettimanale non fruita. Nel caso che l'esigenza del servizio non permetta tale riposo, le amministrazioni sono tenute al pagamento doppio della giornata festiva.).

Queste conclusioni discendono dalla piana lettura della sentenza della Corte di Cassazione già citata, e non sono in contraddizione con quanto statuito dalla stessa Corte con le pronunce nn. 8458/2010 e 7726/2014, che si fondano sul diverso CCNL applicabile al personale delle Regioni e autonomie locali (CCNL del 14.09.2000, art. 22 comma 5 e art. 24).

In tal caso, infatti, la norma che regola il trattamento economico del personale “turnista” prevede un’indennità *oraria* che compensa *interamente* il disagio derivante dalla particolare articolazione dell’orario di lavoro. La disciplina ha cioè un carattere espressamente onnicomprensivo, che non è ravvisabile nell’omologo articolo del CCNL del personale sanitario (art. 44, comma 12).

Accanto a questo argomento letterale ci sono altri motivi di sostanza che rendono condivisibile l’ultimo arresto della Cassazione.

Mentre l’art. 9, del CCNL 20.09.2001, costituisce un’integrazione della disciplina dell’orario di lavoro e dei riposi, l’art. 44 del CCNL 01.09.1995, si riferisce al solo trattamento economico e riconosce al personale turnista delle indennità in ragione non del maggiore orario di lavoro svolto bensì delle particolari e maggiormente gravose modalità di lavoro. Le due norme hanno quindi oggetti diversi e non si pongono in relazione di specialità, onde è possibile la loro applicazione cumulativa, in difetto di previsioni contrarie.

Il concetto è bene espresso da Cass. 1505/2021 ai punti 6.3 e 6.4 quando afferma che *“l’art. 9, che riconosce innanzitutto il diritto al riposo compensativo per il lavoro prestato nella festività, e solo in alternativa il trattamento economico stabilito per il lavoro straordinario, attiene al regime dell’orario che, quanto alla durata esigibile da parte del datore di lavoro, si riduce per tutti i dipendenti, turnisti e non turnisti, nelle*

settimane in cui ricadano festività; 6.4. La circostanza che i turnisti, poiché assegnati a servizi da rendere in modo continuativo, siano di norma obbligati a svolgere l'attività anche nelle giornate festive, non fa venire meno il diritto a prestare il lavoro negli stessi limiti orari fissati per gli altri lavoratori e, quindi, a godere del riposo compensativo o a percepire, in alternativa, il compenso per il lavoro straordinario festivo” (sottolineato, n.d.r.).

Questa soluzione è peraltro coerente con la giurisprudenza (Cass. n. 9099/2007) che, per il personale degli enti locali, nel vigore della “vecchia” disciplina di cui al d.p.r. 268/1987 (priva dei connotati di onnicomprensività della disciplina vigente) riteneva che “*il trattamento retributivo di cui nel D.P.R. n. 268 del 1987, art. 13, possa essere cumulato, per i turnisti, a quello previsto dal successivo art. 17 (che disciplina le ipotesi in cui sussiste il diritto ad un "riposo compensativo") e, in aggiunta o in caso di mancata fruizione di quest'ultimo, la corresponsione di un emolumento economico; per cui, nel caso di attività prestata in un giorno festivo infrasettimanale, il diritto al compenso di cui all'art. 13, previsto per il lavoro in turni non esclude che, in ipotesi di mancata fruizione del riposto compensativo, venga erogato il compenso appositamente previsto per tale diverso titolo dall'art. 17, nella misura prevista per il lavoro straordinario festivo (comma 2).*

In sostanza, la tesi dell'appellata è che l'applicazione dell'art. 9 e quindi della maggiorazione per straordinario festivo spetti solo quando il turnista lavora in un giorno festivo infrasettimanale *al di fuori* dell'ordinaria articolazione dei turni oppure *oltre* l'orario ordinario di lavoro.

Tale interpretazione non può essere condivisa perché non considera che il dipendente chiamato a lavorare in un giorno festivo, presta comunque attività oltre il suo normale orario di lavoro settimanale. Come ritenuto da Cass. 1505/2021 “*L'art. 9, che riconosce innanzitutto il diritto al riposo compensativo per il lavoro prestato nella festività, e solo in alternativa il trattamento economico stabilito per il lavoro straordinario, attiene al regime dell'orario che, quanto alla durata esigibile da parte*

del datore di lavoro, si riduce per tutti i dipendenti, turnisti e non turnisti, nelle settimane in cui ricadano festività” (sottolineato, n.d.r.).

Questo è il sacrificio considerato dall'art. 9 del CCNL, che lo ristora mediante la previsione di un giorno di riposo compensativo o in alternativa con il pagamento del lavoro straordinario festivo.

L'indennità di cui all'art. 44 del CCNL 01.09.1995, compensa invece la maggiore penosità del lavoro turnario svolto durante la festività e ciò spiega perché essa sia dovuta anche quando il lavoratore decide di optare per il godimento del giorno di riposo compensativo (come ha fatto l'appellante per giorni festivi infrasettimanali negli anni 2016 e 2017).

Le spese di lite sono poste in capo all'appellante soccombente.

P.Q.M.

In totale riforma dell'appellata sentenza, respinge l'opposizione al decreto ingiuntivo n. 69/2018 emesso il 06.06.2018 nel procedimento n. 365/2018, dal Tribunale di Ascoli Piceno, Giudice del lavoro, che dichiara esecutivo.

Spese a carico dell'appellato, liquidate in complessivi € 1170,00, di cui € 702,00 per il primo grado ed € 470,00 per l'appello, oltre spese generali, iva e cpa come per legge.

Il Consigliere rel.

Dott. Maurizio Paganelli

Il Presidente

Dott. Vincenzo Pio Baldi