



SILFDOSSIER n. 1/2021

silfnazionale.it

*periodico di approfondimento della
Segreteria Generale SILF*



ORARIO DI LAVORO E STRAORDINARIO

**Istituto – disciplina generale – *specificità* del comparto
sicurezza – criticità – le proposte (non negoziabili) del SILF**

**Orario di lavoro e straordinario.
Regole generali**

L'orario di lavoro rappresenta una delle più grandi, se non la più grande **conquista dei lavoratori**, frutto delle lotte sindacali dei primi anni del secolo scorso sotto il celeberrimo motto: 8 ore di lavoro, 8 ore di riposo, 8 ore di svago.

La **legge affida alla contrattazione collettiva la regolazione dell'orario di lavoro e del lavoro straordinario** per i lavoratori subordinati, **limitandosi a fissare una cornice di paletti invalicabili**.

In attuazione dell'**art. 36 della Costituzione**, il Codice civile stabilisce che:

- **art. 2107 (orario di lavoro)** *“La durata giornaliera e settimanale della prestazione di lavoro non può superare i limiti stabiliti dalle leggi speciali”;*
- **art. 2108 (lavoro straordinario e notturno)** *“in caso di prolungamento dell'orario normale, il prestatore di lavoro deve essere compensato per le ore straordinarie con un aumento di retribuzione rispetto a quella dovuta per il lavoro ordinario. ... I limiti entro i quali sono consentiti il lavoro straordinario e quello notturno, la durata di essi e la misura della maggiorazione sono stabiliti dalla legge”.*

Il **d.lgs. n. 66/2003** ha recepito le direttive n. 93/104/CE e n. 2000/34/CE dell'Unione Europea in materia di organizzazione del lavoro, contiene le regole generali in materia di lavoro e prevede che:

- (art. 1 lettera a.) per orario di **“orario di lavoro”** si intende: *“qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni”;*
- (art. 1 lettera c.) **“il “lavoro straordinario”:** *è il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro così come definito all'articolo 3”;*
- (art. 1 lettera f.) il **“lavoro a turni”:** *è “qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane”;*

- (art. 1 lettera f.) il “*lavoratore a turni*”: è “*qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni*”;
- (art. 3) “**L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.**”;
- (art. 4) **l'orario di lavoro massimo espletabile (straordinario compreso) in una settimana non può essere superiore a 48 ore**, calcolato su base media non superiore ad un quadrimestre, elevabile con la contrattazione a 6 mesi o a 1 anno in casi particolari;
- (art. 5):
 - ✓ **“1. Il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto.**
 - ✓ 2. *Fermi restando i limiti di cui all'articolo 4, i contratti collettivi di lavoro regolamentano le eventuali modalità di esecuzione delle prestazioni di lavoro straordinario.*
 - ✓ **3. In difetto di disciplina collettiva applicabile, il ricorso al lavoro straordinario è ammesso soltanto previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore per un periodo che non superi le duecentocinquanta ore annuali.**
 - ✓ 4. *Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario è inoltre ammesso in relazione a:*
 - a) *casi di eccezionali esigenze tecnico-produttive e di impossibilità di fronteggiarle attraverso l'assunzione di altri lavoratori;*
 - b) *casi di forza maggiore o casi in cui la mancata esecuzione di prestazioni di lavoro straordinario possa dare luogo a un pericolo grave e immediato ovvero a un danno alle persone o alla produzione;*
 - c) *eventi particolari, come mostre, fiere e manifestazioni collegate alla attività produttiva, nonché allestimento di prototipi, modelli o simili, predisposti per le stesse, preventivamente comunicati agli uffici competenti ai sensi dell'articolo 19 della legge 7 agosto 1990, n. 241, come sostituito dall'articolo 2, comma 10, della legge 24 dicembre 1993, n. 537, e in tempo utile alle rappresentanze sindacali aziendali.*
 - ✓ **5. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di**

*lavoro. I contratti collettivi possono in ogni caso consentire che, in alternativa o in aggiunta alle maggiorazioni retributive, i lavoratori usufruiscano di **riposi compensativi**.*"

Sulla base della descritta cornice normativa, tutti i contratti collettivi di lavoro privato e pubblico prevedono:

- **precise condizioni in cui non è necessario il consenso del lavoratore e/o il lavoratore può rifiutare la prestazione straordinaria¹;**
- **limiti tassativi e invalicabili al lavoro straordinario² uguali o inferiori ai limiti di legge (48 ore settimanali di lavoro complessivo e le 250 ore di straordinario l'anno);**
- **misura dell'indennità per lavoro straordinario con maggiorazioni³ della retribuzione ordinaria almeno del 15% per lo straordinario **diurno**, del 30% per lo straordinario **notturno/festivo** e del 50% per lo straordinario **notturno e festivo**;**
- **consenso del lavoratore per la trasformazione della retribuzione del lavoro straordinario da denaro in natura come riposi compensativi⁴;**
- **particolari indennità per il lavoro a turni⁵;**
- **particolari condizioni per disporre la "reperibilità", con indennità per compensarne i disagi⁶.**

"specificità" del comparto sicurezza e difesa

Come noto, il comparto sicurezza e difesa presenta regole di impiego particolari rispetto al resto del lavoro. Una condizione, in gergo definita **"specificità"**, che è stata da ultimo ribadita con l'art. 19 della legge n.

183/2010.

¹ esempio art. 25 comma 2 contratto 2016/2018 Funzioni Centrali.

² esempio art. 25 comma 3 contratto 2016/2018 Funzioni Centrali.

³ esempio art. 25 comma 5 contratto 2016/2018 Funzioni Centrali.

⁴ esempio art. 25 comma 6 e art. 27 contratto 2016/2018 Funzioni Centrali.

⁵ esempio art. 19 contratto 2016/2018 Funzioni Centrali.

⁶ esempio art. 20 contratto 2016/2018 Funzioni Centrali.

Non a caso al personale delle forze di polizia il diritto all'orario di lavoro è stato riconosciuto solo nel 1981⁷, a seguito della smilitarizzazione dalla Polizia di Stato, mentre al personale delle forze armate è stato esteso addirittura nel 1990⁸.

L'art. 2 comma 3 del d.lgs. n. 66/2003 esclude il comparto sicurezza e difesa dall'ambito di applicazione dello stesso d.lgs. 66/2003 "in relazione alle attività operative specificatamente istituzionali".

Orario di lavoro e straordinario sono quindi regolati dalla quota parte di normativa generale applicabile al comparto (artt. 2107 e 2108 del Codice civile), dalla normativa specifica di comparto (in particolare, l'art. 63 legge n. 121/1981) e dalla normativa contrattuale vigente.

Anche nel comparto sicurezza, per lavoro straordinario si intende la differenza tra l'orario "normale" stabilito dalla contrattazione (ora 36 ore settimanali) e l'orario effettuato e **deve essere disposto solo "Quando le esigenze lo richiedano..."** (art. 63 legge n. 121/1981). Tuttavia, a differenza di quanto previsto per il resto del lavoro pubblico e privato, nel comparto sicurezza:

- **per effettuare il lavoro straordinario non è, in nessun caso, richiesto il preventivo assenso del lavoratore e lo stesso non può, in nessun caso, rifiutare la prestazione straordinaria;**
- **non sono previsti limiti massimi⁹ (né da legge, né da contratto);** i limiti massimi previsti sono **referibili solo al limite per il pagamento in denaro** delle ore effettuate, oltre tali limiti le ore di straordinario non retribuite per incapienza delle risorse possono essere comunque remunerate in natura con il "riposo compensativo";
- per la trasformazione da "in denaro" a "in natura" (riposo compensativo) della retribuzione per lavoro straordinario, **non è previsto il consenso del lavoratore;**
- **per il solo personale non dirigente**¹⁰, dal 2002 (artt. 4 e 43 d.p.r. n. 164/2002 che ha abrogato l'art. 5 del d.p.r. n. 150/1987) **la misura** dell'indennità per lavoro straordinario non è più ancorata alla retribuzione ordinaria, ma **stabilita**

⁷ art. 63 legge n. 121/1981.

⁸ art. 10 legge n. 231/1990.

⁹ Tanto che si registra personale (in particolare nel ruolo Ufficiali e nel settore operativo) che espleta 40/50 ore di straordinario tutti i mesi per anni.

¹⁰ Per il personale dirigente la maggiorazione è ancora calcolata ancora con il metodo e la maggiorazione previsti dall'art. 5 d.p.r. n. 150/1987: 15% diurno, 30% festivo/notturno e 50% notturno e festivo.

in misure fisse (artt. 6 e 22 d.p.r. n. 39/2018) sensibilmente inferiori rispetto al personale dirigente ed a tutto il resto dei lavoratori pubblici e privati;

- non sono previste indennità per il lavoro in turni;
- la *reperibilità* può essere disposta senza particolari limitazioni e non è sempre compensata da indennità¹¹.

All'interno del comparto, permangono inoltre **macroscopiche ed irragionevoli (vista la sostanziale identità di compiti e funzioni) differenze tra le tutele riconosciute al personale delle forze di polizia ad ordinamento militare, rispetto a quelle riconosciute al personale civile**, dovute al fatto che:

- per le **forze di polizia ad ordinamento civile**¹² è prevista la contrattazione dell'articolazione dell'orario di lavoro, **centralizzata e, soprattutto, decentrata (Accordo Nazionale Quadro) dell'orario di lavoro**, strumenti che consentono di **compensare l'assoluta discrezionalità dell'amministrazione** in questo ambito;
- per le **amministrazioni militari**¹³, **l'articolazione dell'orario di lavoro è esclusa dalla competenza della rappresentanza e, al momento, sarebbe esclusa anche dalle competenze del sindacato, secondo quanto previsto dalla proposta di legge in discussione in Parlamento.**

In buona sostanza, mentre un responsabile dei servizi dell'Arma dei carabinieri o della Guardia di finanza può articolare l'orario di lavoro senza particolari limitazioni o incombenze, il responsabile della Polizia di Stato deve confrontarsi o, quanto meno, deve informare preventivamente le organizzazioni sindacali. **Basta leggere l'Accordo Nazionale Quadro**¹⁴ stipulato tra le OO.SS. e l'amministrazione della Polizia di Stato **per comprendere la distanza tra poliziotti militari e poliziotti civili in materia di articolazione dell'orario di lavoro**. Senza contare che per il personale della **Polizia di Stato** è prevista, all'interno del FESI, **una specifica indennità di cambio turno**, con funzione di compensare il disagio arrecato al personale e di **limitare i cambi turno ai soli casi eccezionali**.

In ambito Guardia di finanza, solo nel 2016 il Comando Generale della Guardia di finanza, su spinta del Co.Ce.R. XI Mandato, ha emanato una specifica **Direttiva**¹⁵ in

¹¹ vgs. reperibilità per servizi interni di caserma disciplinati dal Regolamento Interno della Guardia di Finanza.

¹² art. 3 d.lgs. n. 195/1995.

¹³ art. 4 d.lgs. n. 195/1995.

¹⁴ A.N.Q. Polizia di Stato 2009.

¹⁵ Circolare n.125018 del 19.04.2016 poi sostituita dalla Circolare n. 289086 del 28.09.2017.

materia di orario di lavoro per uniformare l'applicazione delle norme contrattuali e limitare la discrezionalità dei responsabili sul territorio, ponendo fine ad una situazione di totale anarchia e discrezionalità in essere da decenni.

Straordinario per compensare gli effetti del blocco del turnover

Negli ultimi anni, le particolari regole del comparto (**facilità di disposizione¹⁶ e relativo basso costo**) in combinato alle **pesanti carenze organiche** (oltre 23.800 unità in meno per il personale non dirigente delle forze di polizia **-8,21%**) determinate dal **blocco del turnover**, hanno prodotto **un'autentica esplosione del lavoro straordinario nelle forze di polizia.**

Secondo i dati pubblicati sul Conto Annuale della Ragioneria Generale dello Stato, nel periodo 2010/2019, la spesa per lavoro straordinario del personale non dirigente delle forze di polizia è passata **da 674 milioni di euro del 2010 ai 918 milioni di euro nel 2019 (+26.61%)**, portando l'incidenza rispetto alla retribuzione complessiva dal già altissimo 5,8%, **all'inaccettabile 7,56%, a fronte dell'1,2% del resto del pubblico impiego.** Se consideriamo che nello stesso periodo la misura dell'indennità per lavoro straordinario è rimasta sostanzialmente invariata¹⁷, è evidente che **ad aumentare è stato il numero delle ore di straordinario prestate.**

PERSONALE NON DIRIGENTE FORZE DI POLIZIA fonte Conto annuale R.G.S.											
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	'19/'10
spesa per lavoro straordinario ¹⁸	673,97	743,04	702,88	706,74	737,13	759,75	830,44	868,39	887,99	918,36	+26,61%
spesa per retribuzione complessiva ¹⁹	11.584,81	12.254,48	11.671,95	11.511,53	11.417,27	11.573,14	11.766,66	11.856,97	12.127,19	12.141,27	+4,58%
incidenza straordinario su retribuzione complessiva	5,82%	6,06%	6,02%	6,14%	6,46%	6,56%	7,06%	7,32%	7,32%	7,56%	+23,85%
numero di addetti	314.020	312.699	308.605	307.214	302.644	298.197	294.549	293.228	290.958	290.197	-8,21%
misura oraria straordinario diurno es. "Luogotenente"	14,380	14,380	14,380	14,380	14,380	14,380	14,380	14,380	14,940	14,940	+3,748%

La "specificità" ha dunque consentito di conseguire sensibili risparmi di spesa pubblica per stipendi (blocco del turnover) senza particolari ripercussioni sull'operatività,

¹⁶ In particolare, per il personale militare per effetto della esclusione dell'articolazione dell'orario di lavoro dalle competenze della rappresentanza.

¹⁷ Piccolo incremento solo a partire dal gennaio 2018.

¹⁸ Importi in milioni di euro.

¹⁹ Importi in milioni di euro.

scaricando i sacrifici (in termini di più ore di straordinario) e costi (in termini di mancato adeguamento dell'indennità per lavoro straordinario) sul personale del comparto.

Disparità di trattamento tra personale dirigente e non dirigente

L'art. 2108 del Codice civile ed il d.lgs. n. 66/2003 non fissano una percentuale minima della "maggiorazione" da applicare alla retribuzione ordinaria per determinare la retribuzione per lavoro straordinario.

Come già accennato, tuttavia, quasi tutti i contratti collettivi di lavoro privato e pubblico prevedono maggiorazioni delle voci di stipendio di base **almeno** pari al 15% per lo straordinario diurno, 30% per lo straordinario notturno/festivo e 50% per lo straordinario notturno e festivo.

Nel comparto sicurezza e difesa l'**indennità per lavoro straordinario è calcolata in maniera (irragionevolmente) diversa** tra personale non dirigente e personale dirigente:

- **personale dirigente** (art. 5 d.p.r. n. 150/1987²⁰), misura ancorata alla retribuzione ordinaria (stipendio + IIS + rateo tredicesima) con le seguenti **maggiorazioni: 15% diurno, 30% notturno o festivo e 50% notturno e festivo;**
- **personale non dirigente** (artt. 4 e 43 d.p.r. n. 164/2002 e artt. 6 e 22 d.p.r. n. 39/2018), **misura fissa** che, se si considera la medesima retribuzione base prevista per il personale dirigente, risulta pari alle seguenti maggiorazioni: 1% diurno, 15% notturno o festivo e 30% notturno e festivo.

Viene quindi in evidenza l'**irragionevole disparità di trattamento tra personale dirigente e personale non dirigente dello stesso comparto**, a fronte di una identica situazione di impiego (lavoro oltre orario normale).

	Retribuzione oraria di base ex art. 5 d.p.r. n. 187/1950 (stipendio + I.I.S. + rateo tredicesima/156)	Misura straordinario diurno	Misura straordinario notturno o festivo	Misura straordinario notturno e festivo
Appuntato Scelto	12,03	12,12 (+1%)	13,74 (+14,3%)	15,81 (+31,9%)
Brigadiere Capo	12,80	12,93 (+1%)	14,63 (+14,3%)	16,68 (+31,9%)
Maresciallo Capo	13,76	13,90 (+1%)	15,72 (+14,3%)	18,14 (+31,9%)
Maggiore	19,98	22,83 (+14,4%)	25,80 (+29,4%)	29,77 (+49,4%)
Generale Divisione	30,21	34,57 (+14,4%)	39,08 (+29,3%)	45,10 (+49,3%)
Resto pubblico impiego		Maggiorazione del 15%	Maggiorazione del 30%	Maggiorazione del 50%

²⁰ in quanto l'art. 2 della legge n. 263/2004 non ha esteso l'applicabilità degli artt. 4 e 43 del d.p.r. n. 164/2002 al personale dirigente)

**I.M.P. esclusa dalla
"retribuzione
parametro" per la
maggiorazione**

Come più volte espresso dalla **giurisprudenza di Cassazione** (ex *pluris* Cassazione Civile n. 14120/2016) "Atteso il concetto di onnicomprensività della retribuzione assunto dall'art. 2108 c.c., in relazione del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692, art. 5, **ai fini del calcolo del compenso per lavoro straordinario, la retribuzione da assumere a base del calcolo deve includere le quote delle mensilità aggiuntive ed ogni altro elemento retributivo (normale ed ordinario) continuativo, obbligatorio e predeterminato o predeterminabile, eccettuati i compensi straordinari per loro natura o per patto espresso, anche se di fatto continuativamente corrisposti. Le clausole della contrattazione collettiva applicabile, che adottino una più ristretta base di calcolo, sono, pertanto, nulle - per contrarietà alle norme imperative degli articoli citati - e sostituite di diritto, ai sensi dell'art. 1419 c.c., comma 2, salva l'ipotesi che il diverso sistema di computo adottato dalla contrattazione collettiva assicuri al lavoratore un trattamento economico pari o superiore a quello derivantegli dall'applicazione dei criteri legali (cfr. Cass. 3932/2001, Cass. 27312/2008).**"

È quindi la contrattazione a fissare la maggiorazione per il lavoro straordinario e ad individuare la retribuzione ordinaria da considerare quale "parametro base". **Sono tuttavia nulle le clausole che escludono dalla "retribuzione parametro" gli elementi retributivi per loro natura "ordinari" che non siano stati esplicitamente definiti, per patto espresso, "straordinari".**

Come in precedenza accennato, per effetto dell'abrogazione dell'art. 5 del d.p.r. n. 150/1987 operata con gli artt. 4 e 43 d.p.r. n. 164/2002, **il contratto del comparto sicurezza e difesa non individua espressamente le voci della retribuzione ordinaria da considerare quale "parametro base" ai fini della maggiorazione per lavoro straordinario, ma si limita a stabilire importi fissi in relazione al grado/qualifica. In assenza di un "patto espresso" che individui precisamente la retribuzione ordinaria di base ai fini della maggiorazione per lavoro straordinario e/o che stabilisca chiaramente ed esplicitamente la natura "straordinaria" delle voci retributive, ai fini della corretta determinazione della stessa retribuzione di base (così come declinata dall'art. 2108 del codice civile e dalla consolidata giurisprudenza di Cassazione) occorre analizzare la natura delle voci retributive "obbligatorie, irriducibili, fisse e continuative" che per il personale non dirigente sono**

rappresentate²¹ da: stipendio, indennità integrativa speciale (ora conglobata nello stipendio), indennità mensile pensionabile e assegno funzionale.

Non vi è dubbio alcuno circa la natura ordinaria della voce stipendio e sulla natura straordinaria della voce assegno funzionale²². Con riferimento all'**indennità mensile pensionabile di cui all'art. 43 della legge n. 121/1981, il Consiglio di Stato ha mutato parere, passando dal considerarla retribuzione straordinaria** rapportata a specifiche condizioni di impiego, a ritenerla **trattamento economico di base inscindibile dallo stipendio con finalità di remunerazione delle ordinarie prestazioni di servizio.**

Secondo la più **recente e consolidata giurisprudenza del Consiglio di Stato** (vgs. n.1549/2006 e n. 7190/2003), infatti, l'indennità mensile pensionabile di polizia è a tutti gli effetti retribuzione di base, come da ultimo ribadito nel parere del Consiglio di Stato n. 334/2019:

*“Nel corso degli anni, la giurisprudenza ha mutato orientamento in merito alla natura da attribuire alla indennità di polizia. Dagli anni '90 fino al 2000 il Consiglio di Stato ha considerato tale indennità un trattamento economico accessorio in quanto collegato “allo svolgimento effettivo di attività particolarmente disagiate o pericolose” (Cons. Stato 4935/2000; 39/1998; 319 del 1998; 777/1995). Secondo tale interpretazione l'indennità di polizia è **rapportata a specifiche condizioni di impiego del personale interessato.***

*Al contrario, per la giurisprudenza più recente, questa remunerazione **non è ancorata allo svolgimento di specifiche mansioni ma più in generale “ad una specifica e diversificata condizione del dipendente pubblico”** (Cons. Stato n.1549/2006; n. 7190/2003) e conseguentemente, **nonostante il nomen juris** attribuito all'indennità di polizia, non avrebbe natura accessorio o indennitaria bensì **intrinsecamente stipendiale perché tale corrispettivo è ontologicamente correlato “alla naturale gravosità della prestazione lavorativa”** ed ai rischi propri derivanti dal servizio di polizia. In altri termini, tale indennità assolve **una funzione retributiva “delle ordinarie prestazioni di servizio nell'esercizio dei compiti di istituto” e rappresenta una parte inscindibile dello stipendio del dipendente...***

*... Al riguardo, il Consiglio osserva che l'art.3, comma 63, della l. n. 537 del 1993 stabilisce il divieto, per i pubblici dipendenti, di cumulare le indennità accessorie con altri analoghi trattamenti economici accessori e che tale chiara regola deve essere rispettata. Tuttavia, tale disposizione non osta alla possibilità di una corresponsione cumulativa dell'indennità giudiziaria e dell'indennità di polizia posto che solo la prima ha natura accessorio (si veda paragrafo 3.1) mentre la seconda – **per le ragioni indicate al paragrafo 5 – va ricompresa nel trattamento stipendiale di base.***

²¹ art. 45 comma 6 d.lgs. n. 95/2017.

²² Art. 6 d.l. n. 387/1987 elemento retributivo legato alla funzione/responsabilità, all'anzianità di servizio e attribuibile solo in condizioni di non demerito.

Come sopra rappresentato, **la vigente misura per lavoro straordinario del personale non dirigente delle forze di polizia (artt. 6 e 22 d.p.r. n. 39/2018)** sembra (implicitamente) considerare, quale *“retribuzione parametro”*, quella indicata nell’abrogato art. 5 d.p.r. n. 150/1987 (stipendio + rateo tredicesima/156), applicando ad essa una maggiorazione minima dell’1% per lo straordinario diurno, del 15% per lo straordinario notturno o festivo e del 30% notturno e festivo. In altri termini, **si dà per “scontato” che solo le voci retributive** indicate nel più volte citato art. 5 siano idonee a configurare la retribuzione *“ordinaria”* (ex. art. 2107 Codice civile) per l’applicazione della maggiorazione per lavoro straordinario.

Una valutazione evidentemente corretta nel 1984²³ quando è fu elaborata e sino al 2002 quando fu abrogato l’art. 5 del d.p.r. n. 150/1987, periodi in cui l’indennità mensile pensionabile era esplicitamente esclusa dalla *“retribuzione parametro”* ed era considerata dalla giurisprudenza prevalente elemento retributivo di natura straordinaria.

Una valutazione evidentemente irragionevole oggi, alla luce dell’abrogazione del *“patto espresso”* di cui all’art. 5 del d.p.r. n. 150/1987 e del nuovo orientamento del Consiglio di Stato in merito alla natura ordinaria dell’indennità mensile pensionabile.

Ne consegue che la misura dell’indennità per lavoro straordinario prevista per il personale non dirigente del comparto sicurezza risulta evidentemente sottostimata e non rispondente al dettato dell’art. 2108 del Codice civile, in quanto risulta parametrata su una retribuzione ordinaria di base che non tiene conto di tutti gli elementi retributivi *“ordinari”* (non esclusi per *“patto espresso”*) ed in particolare dell’indennità mensile pensionabile ex art. 43 della legge n. 121/1981.

Sul punto, il SILF ha promosso un ricorso amministrativo volto alla rivalutazione della misura per lavoro straordinario, tenendo in considerazione anche l’indennità mensile pensionabile.

**Indennità per lavoro
straordinario
02.10.2017 -
31.12.2017**

Tra il **02.10.2017** ed il **31.12.2017**, per effetto dell’entrata in vigore del riordino dei ruoli (d.lgs. n. 95/2017), **la misura fissa dell’indennità per lavoro straordinario del personale non dirigente** (all’epoca stabilita dal d.p.r. n. 184/2010 artt. 6 e 12) delle forze di polizia ha fatto registrare un

²³ Art. 6 d.p.r. n. 69/1984

valore addirittura **inferiore alla retribuzione oraria**, anche considerando come “parametro base” la retribuzione ordinaria indicata nell’abrogato art. 5 del d.p.r. n. 150/1987: **solo stipendio parametrico²⁴ (stipendio + I.I.S.) + rateo tredicesima.**

**La “specificità”
anomala e
penalizzante**

Le **specifiche regole** del comparto sicurezza e difesa in materia di orario di lavoro e lavoro straordinario risultano quindi **molto meno favorevoli al personale, sia sotto il profilo dell’impiego (e ci può stare), sia sotto il profilo della remunerazione (ed è un’anomalia!).**

È infatti logico e legittimo che, per il tipo di servizio svolto, il personale del comparto sicurezza e difesa sia soggetto a regole più restrittive in materia di orario e straordinario, ma **tali restrizioni dovrebbero essere compensate con una retribuzione maggiore e non certo inferiore!**

Purtroppo, la relativamente scarsa “forza” contrattuale²⁵ e strutturale²⁶ del sindacato di polizia e, soprattutto, della rappresentanza militare²⁷ ha determinato, dal 1995 ad oggi, **il mancato aggiornamento/adequamento dei contratti** lavoro del comparto, Tanto che oggi, come sopra dettagliatamente descritto, **i vigenti contratti:**

- non impongono particolari limiti alla discrezionalità delle amministrazioni in materia di orario di lavoro e di disposizione del lavoro straordinario;
- concedono strumenti di tutela deboli per il personale civile o inesistenti per il personale militare;
- prevedono una misura dell’indennità per lavoro straordinario del personale non dirigente inadeguata, se non illegittima;
- consentono un’irragionevolmente disparità di trattamento tra personale dirigente e personale non dirigente;
- hanno determinato, unitamente al blocco del turnover, l’esplosione del lavoro straordinario in termini di ore prestate;
- consentono il sistematico superamento dell’orario normale di lavoro, anche oltre ogni ragionevole limite, tanto che vi sono addetti che regolarmente prestano oltre 40 ore di lavoro straordinario ogni mese, da anni;

²⁴ d.lgs. n. 193/2003

²⁵ Il d.lgs. n. 195/1995 prevede procedure negoziali molto meno efficaci e tutelanti per il personale (in particolare quello militare) rispetto a quelle previste per il resto del pubblico impiego.

²⁶ sindacato separato dalle confederazioni e molto frammentato.

²⁷ rappresentanze militari interne alle amministrazioni e prive di staff e mezzi autonomi ed adeguati.

- consentono il pagamento in natura delle prestazioni per lavoro straordinario, anche senza il consenso del lavoratore.

Per rendere meglio l'idea, nella seguente Tabella abbiamo posto a confronto alcuni elementi della disciplina dell'orario di lavoro così come applicati al personale della Guardia di finanza, della Polizia di stato e del comparto Funzioni Centrali.

	Guardia di finanza	Polizia di Stato	Funzioni centrali
Contrattazione centralizzata dell'articolazione dell'orario di lavoro	no	si	si
Contrattazione decentrata dell'articolazione dell'orario di lavoro	no	si	si
Possibilità di rifiutare la prestazione straordinaria a determinate condizioni	no	no	si
Maggiorazione indennità per lavoro straordinario: 15% diurno, 30% festivo notturno, 50% notturno e festivo	Solo personale dirigente	Solo personale dirigente	Tutti (i dirigenti non sono soggetti ad orario e straordinario)
Maggiorazione indennità per lavoro straordinario: 1% diurno, 15% festivo notturno, 30% notturno e festivo	Solo personale non dirigente	Solo personale non dirigente	nessuno
Limiti invalicabili alla disposizione di lavoro straordinario	no	no	si
Possibilità di rifiutare il pagamento in natura sottoforma di riposi compensativi	no	no	si
Indennità per lavoro a turni	no	no	si
Indennità per reperibilità	Si per la c.d. "presenza qualificata" di polizia, no per la reperibilità da Regolamento di servizio interno.	Si per la c.d. "presenza qualificata" di polizia	si
Indennità di "cambio turno"	no	si	Non necessaria
Possibilità di disporre un turno 00.00/00:06 dopo il riposo o 18:00/24:00 prima del riposo	si	no	Non necessaria
Periodo minimo di riposo di 11 ore tra un turno e l'altro	Si (derogabile)	Si (inderogabile)	Si (inderogabile)

Proposte "non negoziabili"

Il quadro innanzi descritto fa emergere **una situazione estremamente critica** che si ripercuote inevitabilmente sul personale, in particolare sul personale impiegato nei servizi operativi, e sulle loro famiglie.

Una situazione inaccettabile ed ormai insostenibile che va urgentemente corretta! Per tali ragioni, è **assolutamente indispensabile** che:

- 1) l'articolazione dell'orario di servizio sia inserita tra le materie di competenza del sindacato del personale militare;
- 2) sia uniformata la disciplina inerente l'orario di lavoro applicabile al personale militare ed al personale civile delle forze di polizia, risolvendo

l'irragionevole disparità di trattamento a fronte di sostanziale identità di compiti e funzioni;

- 3) la misura dell'indennità per lavoro straordinario del personale non dirigente venga cospicuamente rivalutata, con la reintroduzione del meccanismo delle maggiorazioni inopinatamente abrogato nel 2002 e l'inclusione della indennità mensile pensionabile nella *“retribuzione ordinaria”*;
- 4) l'adeguamento della misura del lavoro straordinario deve essere finanziato esclusivamente con le risorse contrattuali di competenza 27,4 mln di euro²⁸ e per la restante e più cospicua parte, attraverso la riduzione delle ore autorizzabili, operazione oggi resa possibile dallo sblocco del turnover e dall'uso della tecnologia;
- 5) sia risolta la disparità di trattamento tra il personale dirigente e quello non dirigente;
- 6) sia previsto il consenso del lavoratore per la retribuzione del lavoro straordinario in natura (riposo compensativo);
- 7) sia introdotta l'indennità di turnista;
- 8) sia rivisto il F.E.S.I. della Guardia di finanza, con l'introduzione delle indennità di *“cambio turno”* e *“reperibilità”* anche per i servizi interni di caserma.

L'assenza di una legge ci impedisce di sedere al tavolo della concertazione, ma possiamo tranquillamente affermare che, così come **non accettiamo una legge sul sindacato dei militari che non preveda tra le materie di competenza l'articolazione dell'orario di lavoro, non avremmo mai accettato un contratto o un decreto F.E.S.I. senza queste minime e non negoziabili condizioni.**

²⁸ costituite dal 3,78% della spesa complessiva per lavoro straordinario al 2018.

Se vuoi rimanere costantemente aggiornato, visita il sito [silfnazionale.it](https://www.silfnazionale.it)

Se vuoi essere tutelato, iscriviti al SILF

on line <https://www.silfnazionale.it/iscrizione-online/>

o cerca il nostro referente più vicino <https://www.silfnazionale.it/territorio/>

Seguici sui social:

pagina FB “sindacatofinanzierisilf”

profilo Twitter “@silfsindacato”

SILF, SPONSOR UFFICIALE DEI TUOI DIRITTI

