

# Turni prevedibili con obbligo d'informativa

## Nella circolare

**Le indicazioni vanno fornite anche rispetto ai congedi indennizzati dall'Inps**

**Enzo De Fusco  
Giuseppe Maccarone**

L'informativa prevista dal decreto Trasparenza deve essere incentrata sulla concreta articolazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente in relazione a quanto stabilito dal contratto collettivo nazionale e dagli eventuali accordi aziendali. Nella definizione di lavoro prevedibile rientra anche il lavoro a turni e il lavoratore dovrà essere informato sulle condizioni dei cambiamenti di turno.

Sono questi alcuni chiarimenti contenuti nella circolare 19/2022 del Lavoro in materia di informazioni trasparenti da rendere ai lavoratori.

La direttiva comunitaria (articolo 4, lettera l) stabilisce testualmente che il lavoratore deve essere informato sulla durata normale della giornata «o» della settimana di lavoro. Quindi, la direttiva consente l'alternativa indicazione della durata della prestazione giornaliera o della settimana nella consapevolezza che già dal 2003 la prestazione normale di lavoro è misurata non più su base giornaliera ma settimanale.

Il decreto 104/2022 prevede che sia indicata, in modo più ambiguo, la «programmazione dell'orario normale di lavoro». La circolare del Ministero ora spiega che deve essere indicata la «concreta articolazione dell'orario di lavoro applicata al dipendente».

Sulla base di questo quadro normativo e di prassi, per un full time si ritiene possibile l'indicazione nel contratto individuale solo dell'orario

normale settimanale stabilito dal Ccnl (40 ore, 38 ore, eccetera). Nell'ambito dell'informativa, invece, il datore potrà scendere a un maggior dettaglio indicando le giornate in cui verrà resa la prestazione e le ore giornaliere, precisando che la programmazione potrà essere variata per esigenze organizzative.

Per i turni, fermo il richiamo nel contratto individuale, il datore potrà indicare nell'informativa le fasce orarie dei diversi turni in azienda, con l'indicazione che la programmazione dei turni è resa nota con il preavviso adottato in azienda.

Per i lavoratori part-time nulla cambia rispetto all'articolo 5 del Dlgs 81/2015. Nel contratto è contenuta la puntuale indicazione della durata della prestazione e della collocazione oraria con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno. Quando l'organizzazione del lavoro è articolata in turni, l'indicazione può avvenire anche mediante rinvio a turni programmati di lavoro articolati su fasce orarie prestabilite.

In tema di congedi l'indicazione è necessariamente prevista per quelli che la legge definisce tali e per i quali è prevista la corresponsione di un corrispettivo. Conseguentemente, nessuna notizia va indicata se non si tratta di un congedo giuridicamente definito ovvero se non è previsto il pagamento di una retribuzione (a carico del datore). Ciò, in prima istanza, indurrebbe a escludere quei congedi a fronte dei quali è prevista la sola erogazione di un indennizzo dell'Inps. Tuttavia, il Ministero, nel fare degli esempi concreti, richiama anche il «congedo straordinario per assistenza a persone disabili», nonché il «congedo per le donne vittime di violenza di genere», che notoriamente sono indennizzati dall'Istituto. Ne deriva, che il termine «retribuzione» - nella circostanza - va considerato in senso lato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - L.1972 - T.1615

