

News dall'ARAN in materia di art. 15 comma 2, disagio e particolari responsabilità.

Modalità di corretta applicazione delle previsioni dell'art.15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999.

L'ARAN torna sull'argomento dell'utilizzo delle risorse di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 1.4.1999, relative al possibile incremento delle risorse decentrate variabili fino al massimo dell'1,2% del monte salari del 1997 con il recente parere n. 1551. Il parere, in particolar modo, affronta le corrette modalità applicative per il suo stanziamento e utilizzo.

La misura rientra tra le cosiddette risorse variabili, non ha quindi carattere obbligatorio ma è rimesso, anno per anno, al libero apprezzamento degli enti, che devono valutare, a tal fine, le proprie condizioni di bilancio e la propria capacità di spesa.

Prima di entrare nel merito va prima di tutto ricordato che:

- a) tutte le risorse destinate a sostenere gli oneri (obbligatori e facoltativi) dei contratti collettivi, devono essere sempre autorizzate con le stesse forme previste per la approvazione dei bilanci e con distinta indicazione dei mezzi di copertura (art. 48, comma 4, ultimo periodo, del D.Lgs. n. 165 del 2001), ovvero quindi oggetto di un atto di indirizzo della Giunta;
- b) le possibilità di incremento delle risorse decentrate parte variabile, non possono comunque prescindere dall'osservanza del quadro legale di riferimento e cioè dalla necessaria verifica preventiva della possibile incidenza dei nuovi costi sul rispetto dei vincoli imposti dal legislatore in materia di Patto di stabilità e di contenimento della spesa per il personale. Infatti, la disciplina contrattuale in materia di risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa (come appunto l'art.15, comma 2, del CCNL dell'1.4.1999) non autorizzano in alcun modo deroghe alle norme delle leggi finanziarie, di natura imperativa, relative al Patto di stabilità o al contenimento della spesa del personale. Tale posizione interpretativa trova riscontro nei pareri e nelle decisioni giurisdizionali della Corte dei Conti;
- c) deve comunque essere rispettato anche il generale vincolo in materia di risorse decentrate stabilito dall'art.9, comma 2-bis, della legge n.122/2010.

Le finalità ed i presupposti applicativi che rappresentano il fondamento giustificativo del comma 2 art. 15, sono specifici e diversi rispetto a quelli stabiliti per l'attuazione delle previsioni dell'art.15, comma 5, del CCNL dell'1.4.1999.

In base alla disciplina contrattuale, la condizione per l'applicazione dell'incremento è rappresentata dall'accertamento preventivo da parte del servizio di controllo interno o del nucleo di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti derivanti o da processi di razionalizzazione o riorganizzazione, o dalla espressa previsione di apposito stanziamento in bilancio con destinazione a specifici obiettivi di produttività e di qualità, ovviamente individuati e definiti in via preventiva (sotto tale ultimo aspetto la disciplina è simile a quella del successivo art.15, comma 5, del medesimo CCNL dell'1.4.1999).

Quello che rileva al fine di poter correttamente prevedere le risorse (oltre alle 3 verifiche riportate sopra) è che:

- a) lo stanziamento, nel limite massimo dell'1,2% del monte salari del 1997, avvenga sempre in via preventiva rispetto all'anno di riferimento della contrattazione integrativa. Viene pertanto esclusa ogni possibilità di applicazione retroattiva;
- b) siano certificati, con precisa assunzione di responsabilità, dal servizio di controllo interno o dal nucleo di valutazione la sussistenza ed il rispetto dei presupposti e delle condizioni previsti dalla disciplina contrattuale, con particolare riferimento al raggiungimento degli obiettivi di produttività e di qualità che hanno rappresentato il fondamento giustificativo dello stanziamento.

L'indennità di rischio e di disagio nei casi di assenza per fruizione di periodi di congedo di maternità e di congedo parentale

Nel parere del 28 ottobre 2013 n. 1574 ARAN entra nel merito delle indennità di rischio e di disagio, precisando che tali indennità possono essere erogate, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa.

Di conseguenza, tali indennità non potranno essere erogate nei casi di fruizione di periodi di assenza a qualsiasi titolo del personale, ivi comprese quelle riconducibili alla fruizione da parte della dipendente del congedo di maternità e del congedo parentale.

In proposito è utile sottolineare che le suddette indennità non possono neppure essere ricondotte all'ampia garanzia retributiva riconosciuta alla lavoratrice che fruisce degli istituti di tutela della maternità, di cui all'art.17, commi 4 e 5, del CCNL del 14.9.2000. Infatti, la prima norma, ai fini della determinazione del suo ambito di operatività fa riferimento alle quote di salario fisse e ricorrenti e tale non può essere considerata l'indennità di disagio (utili indicazioni sul carattere fisso e continuativo degli emolumenti accessori, anche la fine che qui interessa sono contenute nell'art.49 del medesimo CCNL del 14.9.2000, che individua le voci retributive che, aventi tali caratteristiche, sono utili ai fini della determinazione del trattamento di fine rapporto di lavoro); la seconda, espressamente, esclude dalla garanzia retributiva le indennità per prestazioni disagiate, pericolose o dannose per la salute.

Le specifiche responsabilità previste dall'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL del 1.4.1999 criteri per legittimare l'erogazione.

Sono stati due i pareri recenti di ARAN in merito a tale indennità.

Il primo entra nel merito dei criteri per determinare l'indennità e un secondo si esprime in merito al riproporzionamento della stessa in caso di prestazione part time.

Il quesito n. 1564 precisa in particolare che:

- spetta alle autonome determinazioni della contrattazione decentrata integrativa di ciascun ente la definizione dei criteri per la individuazione degli incarichi di responsabilità legittimanti l'erogazione dell'indennità e per la quantificazione dell'ammontare della stessa entro il limite massimo stabilito dal CCNL (€2.500);
- l'indennità di cui si tratta può essere corrisposta al personale delle categorie B, C e D;
- non può essere erogata al personale della categoria D, quando lo stesso sia già incaricato della titolarità di posizioni organizzative;
- l'indennità può essere erogata presso il medesimo ente, anche con dirigenza, a personale delle categorie B e C, pure in presenza presso lo stesso di personale della categoria D, a prescindere da ogni valutazione circa l'attribuzione o meno a questo, sulla base delle previsioni della contrattazione decentrata integrativa di incarichi legittimanti l'erogazione dell'indennità di cui si tratta (è evidente che in sede negoziale, l'ente deve attenersi a principi di buon senso e ragionevolezza, evitandosi situazioni paradossali, come l'esclusione del personale D da ogni incarico o l'attribuzione allo stesso di incarichi di valenza economica più bassa rispetto a quanto stabilito per il personale delle categorie B e C; situazioni di questo genere, infatti, ben difficilmente potrebbero trovare adeguata giustificazione sotto il profilo organizzativo);
- sulla base dell'ampia previsione contrattuale, l'ARAN non fornisce una indicazione completa e precisa, perché ha tenuto conto del carattere di generalità, delle diverse casistiche che possono essere ricondotte alla disciplina del citato art.17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999.

Quello che è certo è che il compenso previsto dalla clausola contrattuale non può essere riconosciuto indiscriminatamente ai lavoratori, in base alla categoria o al profilo di appartenenza, né essere

legato al solo svolgimento dei compiti e delle mansioni ordinariamente previste nell'ambito del profilo posseduto dal lavoratore. Infatti, esso deve essere soprattutto una utile occasione per premiare chi è maggiormente esposto con la propria attività ad una specifica responsabilità. Deve trattarsi, pertanto, di incarichi aventi un certo "spessore", con contenuti sicuramente significativi e qualificanti, per giustificare, secondo criteri di logica e ragionevolezza, un importo della relativa indennità superiore a quello previsto per gli incarichi connessi alle qualifiche di ufficiale di stato civile ed anagrafe ecc., in relazione alle specifiche responsabilità che comportano il riconoscimento del compenso massimo di € 300 (art.17, comma 2, lett. i) del CCNL dell'1.4.1999, introdotto dall'art.36, comma 2, del CCNL del 22.1.2004).

ARAN fa però alcuni esempi, ovvero: un "responsabile di procedimento complesso", ai sensi della legge 241/1990, oppure di altri "incarichi" formalmente affidati dai dirigenti o dai competenti responsabili dei servizi, che impongono la assunzione di una qualche e diretta responsabilità di iniziativa e di risultato (svolgimento di specifici compiti che comportano responsabilità di gruppo o di procedimento), ecc. Non è ritenuto, pertanto, sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui si tratta.

Il quesito n. 1621 precisa invece che ai fini della definizione del trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, la regola fondamentale in materia è quella del riproporzionamento dello stesso, in relazione alla ridotta durata della prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, sancita espressamente dall'art. 6, comma 9, del CCNL del 14.9.2000.

Trattandosi, quindi, di un vincolo rigido e generale stabilito direttamente dal CCNL esso riguarda tutte, indistintamente, le voci del trattamento economico del personale titolare di tale tipologia di rapporto e, quindi, anche dell'indennità per specifiche responsabilità, di cui all'art.17, comma 2, lett.f) del CCNL dell'1.4.1999, come modificato dall'art.36 del CCNL del 22.1.2004 e, poi, dall'art.7 del CCNL del 9.5.2006.

Pertanto, il quantum dell'indennità di cui si tratta, come quantificato in sede di contrattazione integrativa, deve sempre essere riproporzionato in rapporto alla durata prevista della effettiva prestazione lavorativa nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale (proprio l'esistenza della regola generale dell'art.6, comma 9, del CCNL del 14.9.2000 rende superflua una specifica clausola in materia nel contratto integrativo).

In proposito si può anche evidenziare che un diverso comportamento (di erogazione piena del compenso) potrebbe risultare del tutto ingiustificato e irragionevole, anche in considerazione della circostanza che un lavoratore a tempo parziale rende comunque una prestazione ridotta rispetto ad un lavoratore a tempo pieno e, conseguentemente, si riduce anche la quantità delle attività che giustificano l'erogazione del compenso.

In sostanza, ARAN ritiene che sussiste sempre uno stretto legame tra tempo di lavoro, attività lavorativa e quantificazione dell'emolumento ad essa connesso.