

Mansioni superiori e indennità di specifiche responsabilità.

E' possibile prevedere in sede di contrattazione integrativa l'attribuzione dell'indennità per particolari responsabilità, ai sensi dell'art.17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999, per compensare responsabilità di attività quando non ricorrono le condizioni per l'attivazione delle "mansioni superiori" ossia la vacanza del posto di organico oppure la sostituzione di altro dipendente assente con diritto alla conservazione del posto?

La soluzione ipotizzata non sembra effettivamente praticabile.

Infatti, vengono in considerazione due distinte situazioni concernenti il rapporto di lavoro assoggettato a discipline contrattuali completamente diverse, per le quali non è in alcun modo stabilita, dalla regolamentazione negoziale, la loro alternatività sostanziale e, quindi, la loro reciproca fungibilità e sostituibilità.

Mansioni superiori

La disciplina del conferimento delle mansioni superiori è contenuta nell'art. 8 del CCNL del 14.9.2000 e nell'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001, secondo i quali al dipendente possono essere conferite, a titolo di mansioni superiori, solo quelle della categoria immediatamente superiore (art. 3, comma 3, del CCNL del 31.3.1999).

Peraltro, le ipotesi legittimanti il conferimento al lavoratore di mansioni superiori sono quelle indicate espressamente nell'art. 8 del CCNL del 14.9.2000 e nell'art. 52 del d.lgs. n. 165/2001; tra queste vi è anche quella della vacanza del posto di organico (art. 8, comma 2, lett. a) del CCNL del 14.9.2000).

L'assegnazione deve avere carattere temporaneo (l'art. 8 del CCNL del 14.9.2000 stabilisce la durata massima dell'assegnazione a mansioni superiori del lavoratore per ciascuna delle ipotesi

considerate; nel caso della copertura del posto vacante, l'assegnazione può aver luogo per una durata di sei mesi prorogabile per altri sei mesi solo qualora siano state già avviate le procedure per la copertura del posto vacante).

Il trattamento economico spettante al lavoratore nel caso di conferimento di mansioni superiori ugualmente è espressamente e specificamente fissato dalla disciplina negoziale (art. 8 del CCNL del 14.9.2000: differenza tra il trattamento economico iniziale previsto per l'assunzione nel profilo rivestito e quello iniziale corrispondente alle mansioni superiori di temporanea assegnazione, fermo restando la posizione economica di appartenenza e quanto percepito a titolo di retribuzione individuale di anzianità). Al dipendente, in sostanza, viene riconosciuto uno specifico e nuovo trattamento stipendiale per tutto il periodo di svolgimento delle mansioni superiori.

Per indicazioni in materia, soprattutto con riferimento al trattamento economico da riconoscere al dipendente incaricato di mansioni superiori, si rinvia agli specifici orientamenti applicativi già formulati in materia e consultabili sul sito istituzionale www.aranagenzia.it, Orientamenti applicativi, Comparti, Regioni ed autonomie locali, Sistema di classificazione.

Indennità di specifiche responsabilità

Si tratta di un compenso accessorio volto a remunerare solo l'assunzione formale di particolari e specifiche responsabilità da parte dei lavoratori delle diverse categorie.

L'art. 17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999, come integrato dall'art. 36, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 e dall'art. 7 del CCNL del 9.5.2006, demanda 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 (€ 2500).

Questa indennità 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).

Sulla base dell'ampia previsione contrattuale, non è possibile fornire in materia una indicazione completa e precisa, avente 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). Potrebbe trattarsi, ad esempio, di 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 l'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 si ritiene, pertanto, sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui si tratta.

Per quanto di competenza, l'Aran ha sempre sostenuto, nei propri orientamenti, che, in sede di conferimento di incarichi organizzativi e gestionali a propri dipendenti, tenuto conto dei contenuti dell'attività che ne forma oggetto, l'ente non possa prescindere dall'analisi delle precise declaratorie delle diverse categorie previste attualmente dal sistema di classificazione del personale del comparto Regioni-autonomie locali (All. A al CCNL del 31.3.1999), che espressamente fissano i requisiti, culturali e professionali, le attività e i livelli di responsabilità che le caratterizzano. In tale ambito, non si ritiene possibile affidare a personale inquadrato in una categoria incarichi implicanti lo svolgimento di attività e l'assunzione di responsabilità proprie di una diversa e più elevata categoria.

Sulla base di tale ricostruzione dei due istituti, risulta ancora più evidente quanto sopra anticipato in ordine all'impossibilità di utilizzare l'indennità per specifiche responsabilità per compensare, in via alternativa alla specifica disciplina dell'art. 8 del CCNL del 14.9.2000, e al di fuori dei limiti temporali e con un diverso trattamento economico, l'eventuale svolgimento di mansioni superiori da parte del dipendente.

La soluzione proposta, quindi, non solo non troverebbe nessuna giustificazione regolativa nella

vigente disciplina contrattuale del comparto stesso, ma, anzi, proprio per tale aspetto potrebbe costituire anche il presupposto di un eventuale e delicato contenzioso giudiziario.

soloperto@aranagenzia.it