



BOLLETTINO UFFICIALE DELLA REGIONE CAMPANIA – N. 52 DEL 20 NOVEMBRE 2006

Allegato alla proposta di delibera per il riconoscimento di debito fuori bilancio

SCHEDA DI RILEVAZIONE DI PARTITA DEBITORIA EX D.G.R.C. N.1731 DEL 30.10.2006

N°17 /2017

DIREZIONE GENERALE 14 -UNITA' OPERATIVA DIRIGENZIALE 04

Il sottoscritto Dott. Bruno De Filippis , nella qualità di dirigente della UOD 04, della Direzione Generale 14, alla stregua dell'istruttoria compiuta dalla stessa Unità Dirigenziale e delle risultanze e degli atti tutti richiamati nella relazione che segue, costituenti istruttoria a tutti gli effetti di legge, nonché dell'espressa dichiarazione di regolarità della stessa resa a mezzo di sottoscrizione della presente

ATTESTA

quanto segue:

Generalità dei creditori:

Avvocato: **Varriale Paolo** c.f. **VRRPLA67C23F839I** -Via San Filippo, 24 - 80122 - Napoli.

Oggetto della spesa: spese di giudizio.

Tipologia del debito fuori bilancio: Sentenza

Relazione sulla formazione del debito fuori bilancio:

Con nota prot.n.178002 del 10.03.2017 l'Ufficio Speciale Avvocatura Regionale ha trasmesso alla D.G. per le Risorse Umane (14), U.O.D. 04, la sentenza n 318/2017 della Corte di Appello di Napoli pronunciata il 18.01.2017.

La Corte di Appello di Napoli , ha rigettato l'appello della Regione Campania avverso la sentenza n. 7838/2011 del Tribunale di Napoli (con la sentenza da ultima citata il Giudice del Lavoro accoglieva parzialmente i ricorso della dipendente Ragozzino Margherita Bruna riconoscendo alla predetta ricorrente il diritto al pagamento dell'indennità di disagio e di rischio).

La Corte di Appello ha, altresì, condannato la Regione Campania al pagamento delle spese del presente grado di giudizio liquidandole in €. 1.200,00 oltre IVA, CPA e rimborso come per legge con distrazione a favore del procuratore anticipatario.

L' Unità Operativa Dirigenziale 04, per ottemperare alle disposizioni impartite dal Presidente della Giunta con nota prot. n. 13919/UDCP/GAB del 09/09/2015, successivamente confermata e integrata con nota prot.n.19163/UDCP/GAB/VCG2 del 16.11.2015 e quindi consentire allo scrivente Ufficio la definizione del procedimento di riconoscimento del debito fuori bilancio inerente la sentenza in oggetto indicata, con nota prot. n. 196813 del 16/03/2017, ha chiesto alla U.O.D. 05 della Direzione Generale delle Risorse Umane, di fornire le notizie idonee per soddisfare quanto disposto nelle predette note presidenziali;

La U.O.D. 05 , con nota prot .n. 227976 del 28/03/2017 ha fornito riscontro alla suddetta richiesta.



(Punto 3 del dispositivo)

Questo Ufficio, come disposto dalla deliberazione G.R. n.1731 del 30.10.2006 ha provveduto a completare l'istruttoria per il riconoscimento dei debiti fuori bilancio, redigendo la scheda di rilevazione di parte debitoria;

Tipo ed estremi dei documenti comprovanti il credito:

sentenza n. 318/2017 della Corte di Appello di Napoli pronunciata il 18.01.2017.

TOTALE DEBITO € **1.750,94**

Avv. **Varriale** Paolo € 1.750,94

Sulla base degli elementi documentali disponibili e controllati

ATTESTA

altresi che:

- trattasi di obbligo di pagamento da includersi fra i debiti fuori bilancio di cui all'art. art. 47 commi 3 e 5 L.R. 7/2002, derivante da pronuncia di condanna ex art. 431 c.p.c.;
- saranno assolti gli adempimenti di cui all'art. 23 co. 5 L. 289/2002.

Allega in copia la seguente documentazione :

- nota prot.n. 178002 dell'Ufficio Speciale Avvocatura Regionale
- sentenza n. 318/2017 della Corte di Appello di Napoli pronunciata il 18.01.2017.
- prospetto di calcolo competenze legali.
- Nota prot. 227976 della U.O.D. 05

Napoli, 28/03/2017

Il responsabile della P.O.
dott. Giuseppe Ianniello

I Dirigente
dott. Bruno De Filippis



Giunta Regionale della Campania
Ufficio Speciale - Avvocatura Regionale
UOD Ambiente, Lavoro, Personale
60 01 03 00

REGIONE CAMPANIA

Prot. 2017. 0178002 10/03/2017 10,58

Mitt. : Avvocatura Regionale

Ass. : 551404 UOD Contenzioso Lavoro in coll...

Classifica : 4.



DIP 55 DG 14 UOD 04
Direzione Generale Risorse Umane
UOD Contenzioso del lavoro in
collaborazione con l'Avvocatura
regionale - Esecuzione giudicati -
Ufficio Disciplinare
Via Santa Lucia, 81
Napoli

N° Prat. : CC 3266/12 Avv. Letizia
OGGETTO: Atto di appello promosso da Regione Campania c/Ragozzino Margherita Bruna
Trasmisione sentenza
Riconoscimento differenze retributive
Corte Appello di Napoli

Si fa seguito alla precedente corrispondenza e si trasmette, per i provvedimenti e le verifiche di competenza, copia della sentenza resa nel procedimento emarginato.

Il Dirigente di UOD 03
Avv. Pasquale D'Onofrio

cp



REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO
LA CORTE DI APPELLO DI NAPOLI

sezione controversie di lavoro e di previdenza ed assistenza
composta dai magistrati:

dr. Antonio Robustella	Presidente
dr. Anna Maria Beneduce	Consigliere
dr. Nicoletta Giammarino	Consigliere rel

riunita in camera di consiglio ha pronunciato all'udienza del 18.1.2017 la seguente

S E N T E N Z A

nella causa civile iscritta al n° 5439/12 R.G. sez. lav. vertente

TRA

Regione Campania in persona del legale rappresentate pro tempore, rappresentata e difesa dall'Avvocatura Regionale, elettivamente domiciliata in Napoli via S. Lucia n. 81
appellante

E

Ragozzino Margherita Bruna rappresentata e difesa dall'avv.to Paolo Varriale, presso il cui studio, sito in Napoli via Michelangelo Schipa n. 34
appellata

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO e CONCLUSIONI

Con ricorso depositato in data 21 aprile 2008 Ragozzino Margherita Bruna permesso di:

- essere dipendente della Regione Campania con la qualifica di istruttore culturale, distaccata presso il Comune di Santa Maria la Fossa,
- che in data 9 ottobre 2001 era stato siglato un contratto collettivo decentrato integrativo per il personale della giunta regionale Campania
- che tale contratto aveva introdotto un salario accessorio legato alla produttività collettiva ed alcune indennità, quali quella di rischi, di disagio, di trasferta, turnazione, di maneggio valori, di reperibilità e di lavoro straordinario
- che in sede di contrattazione decentrata tali componenti accessori erano stati esclusi dalla retribuzione per il personale assegnato presso altri Enti, violando



così il principio di parità di trattamento previsto dall'articolo 45 del decreto legislativo 165/2001 nonché dall'articolo 3 comma 3 legge regionale 57/1985 chiedeva, pertanto, la disapplicazione della clausola della contrattazione di esclusione dalla retribuzione accessoria del personale distaccato e conseguente riconoscimento della retribuzione spettante.

Con sentenza numero 7838/2011 il Tribunale di Napoli, in funzione di giudice del lavoro, accoglieva parzialmente l'appello e riconosceva alla ricorrente il diritto al pagamento dell'indennità di disagio di cui all'articolo 25 del CCDI del 2001, e dell'indennità di rischio di cui all'articolo 37 CCNL 2001 e CCNL 2004.

Il giudice di prime cure motivava tale decisione evidenziando che tali indennità mirano a compensare le prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, nonché a compensare l'esercizio svolto in condizioni particolarmente disagiate. Tra il personale avente diritto alle richiamate integrazioni salariali, la contrattazione decentrata ha annoverato anche gli addetti al computer ed è pacifico - oltre che provato per tabulas attraverso l'attestato del sindaco del Comune di Santa Maria la fossa, datato 24 gennaio 2007- che l'istante lo utilizzava nello svolgimento delle proprie mansioni per almeno quattro ore al giorno.

Avverso tale sentenza spiegava appello la Regione Campania con ricorso depositato il 25.6.2012 lamentando innanzitutto il proprio difetto di legittimazione passiva e, nel merito, l'infondatezza della domanda, chiedendo alla Corte d'appello di riformare la sentenza di primo grado rigettando la domanda svolta dalla ricorrente in primo grado perché infondata in fatto e in diritto, vinte le spese del doppio grado di giudizio.

Ricostituitosi il contraddittorio l'appellato eccepiva la infondatezza dell'appello sussistendo la legittimazione passiva della Regione Campania e la correttezza nel merito della sentenza appellata.

All'odierna udienza, all'esito della camera di consiglio, la causa veniva decisa come da dispositivo in atti di cui si dava lettura.

MOTIVI DELLA DECISIONE

Con il ricorso in appello la Regione Campania eccepiva che:

- la ricorrente nel periodo che va da gennaio 2002 fino al 31 dicembre 2007 è stata distaccata presso il Comune di Santa Maria la Fossa pertanto la sua richiesta di ottenere l'indennità di disagio e di rischio non può essere accolta in quanto per quel periodo la Regione non doveva sostenere gli oneri del trattamento accessorio

- L'indennità di rischio richiede che l'amministrazione in cui si presta servizio certifichi che le mansioni espletate comportino continuo e diretto esposizione al rischio pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale ed è erogata per i soli giorni di effettiva esposizione al rischio ovvero di presenza in servizio
- L'indennità di disagio é legata all'effettivo espletamento della prestazione lavorativa in condizioni disagiate
- Dimostrare la sussistenza di tutti i presupposti e onere della ricorrente che invece non ne ha fornito la prova
- In particolare la ricorrente non ha provato quali sono le mansioni svolte che pertanto potrebbero essere diverse da quelle coperte dalle indennità richieste, non pare esaustivo, a tal fine, l'attestato del Comune di Santa Maria la Fossa (secondo cui la ricorrente nello svolgimento delle proprie mansioni è addetta all'uso del computer per quattro ore al giorno) in quanto tale attestazione é generica, non dicendo nulla sulle mansioni esercitate né sui giorni di effettiva presenza in servizio e di effettivo uso del computer. La parte inoltre non ha prodotto in giudizio la certificazione dei giorni di effettiva presenza né la certificazione del medico competente attestante l'idoneità allo svolgimento di mansioni a rischio per il periodo indicato in ricorso
- Ha errato il giudice nel ritenere non contestati gli importi richiesti dalla ricorrente in quanto tali conteggi sono stati contestati in toto, invero l'indennità di rischio e di servizio sono state calcolate su 26 giorni al mese per 12 mensilità, senza tener conto degli effettivi giorni di presenza.

Sulla scorta di tali eccezioni la Regione Campania chiedeva il rigetto della domanda svolta dal ricorrente in primo grado.

.....

Il ricorso è infondato e va pertanto rigettato.

Preliminarmente si osserva che diversamente da quanto eccepito dal ricorrente, in caso di distacco, malgrado la modificazione che si produce nell'espletamento della prestazione del servizio, l'onere della spesa rimane a carico dell'Amministrazione di appartenenza. In tal senso esplicitamente l'articolo 19 comma 2 del CCNL del 22 gennaio 2004 che ha stabilito "gli oneri relativi al trattamento economico fondamentale ed accessorio del personale distaccato a prestare servizio presso altri enti, amministrazioni o aziende, nell'interesse dell'ente titolare del rapporto di lavoro, restano a carico dell'ente medesimo".



Quanto alla spettanza delle indennità di rischio e di disagio alla dipendente distaccata, va evidenziato che ai sensi dell'articolo 45 comma primo del decreto legislativo 165/2001 per determinate categorie di dipendenti non può essere esclusa del tutto la retribuzione accessoria. Il trattamento economico fondamentale ed accessorio è stabilito dalla contrattazione collettiva. Con questa espressione legislatore ha inteso stabilire che il trattamento minimo retributivo è rappresentato dal riconoscimento di entrambe le componenti della retribuzione, pertanto negare del tutto anche una sola delle due componenti a determinate categorie di dipendenti, sarebbe *contra legem*.

Tale vincolo vale sia per la contrattazione nazionale che per quella decentrata o cosiddetta integrativa. La contrattazione collettiva può invece modulare la retribuzione accessoria secondo parametri che, tuttavia, non siano discriminatori all'interno di ciascun ambito di intervento. Pertanto, laddove ricorrano le condizioni normative, vanno riconosciute alla dipendente distaccata l'indennità di disagio, di cui all'articolo 25 del CCDI del 2001 e l'indennità di rischio di cui all'art. 37 della CC NL del 2000 e dell'art. 41 del C.C.N.L. del 2004. Tali indennità mirano a compensare le prestazioni che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale, nonché a compensare l'esercizio di lavoro svolto in condizioni particolarmente disagiate. Tra il personale avente diritto alle richiamate integrazioni salariali, la contrattazione decentrata ha annoverato gli addetti ai computer. Contrariamente a quanto eccepito dall'appellante, la ricorrente ha provato in maniera chiara che le mansioni espletate comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute, infatti, con attestato di servizio del sindaco del Comune di Santa Maria la Fossa è stato certificato che la ricorrente è addetta all'uso del computer per quattro ore al giorno. Ebbene, tale certificazione è assolutamente sufficiente a dimostrare che le mansioni svolte in concreto dalla Ragozzino la fanno rientrare tra le categorie di lavoratori per i quali è riconosciuta l'indennità di rischio e di disagio. Qualsiasi ulteriore precisazione in ordine alle mansioni in concreto svolte dalla Ragozzino sarebbe del tutto irrilevante ai fini dell'accertamento dei presupposti per il riconoscimento di predette indennità.

Quanto all'altra eccezione secondo la quale le indennità in oggetto vanno riconosciute soltanto in relazione agli effettivi giorni di presenza in servizio e di effettivo uso del computer va evidenziato che l'attestazione del sindaco riguarda l'utilizzo quotidiano del computer per almeno quattro ore, quanto invece alla mancata certificazione degli effettivi giorni di presenza, va evidenziato che la Regione si limita a eccepire che la

Ragozzino avrebbe chiesto la indennità di rischio e di disagio per 26 giorni lavorativi mensili senza escludere i giorni di assenza dal servizio, tuttavia l'eccezione è generica in quanto l'appellante non indica nel dettaglio quali sarebbero i giorni di assenza in relazione ai quali la dipendente non avrebbe avuto diritto a percepire le predette indennità, pur disponendo di tutti i dati quale datore di lavoro della Ragozzino.

Del tutto priva di importanza è l'altra eccezione secondo cui la Ragozzino non ha prodotto alcuna certificazione del medico competente attestante l'idoneità allo svolgimento di mansioni a rischio per il periodo indicato il ricorso. Anche in relazione a tale questione va evidenziato che innanzitutto tale certificazione non è richiesta ai fini della corresponsione delle predette indennità, in ogni caso era onere del datore di lavoro accertare in via preventiva la idoneità della Ragozzino, quale proprio dipendente, a svolgere attività lavorative che comportavano l'uso del computer.

Venendo infine alle eccezione relativa alla quantificazione della somma spettante alla Ragozzino, indicata nel ricorso di primo grado, correttamente il giudice di primo grado ha ritenuto non contestati tale conteggi e la relativa quantificazione da parte della Regione, in quanto nella memoria difensiva della regione si legge "*...si impugnano i conteggi formulati nel ricorso...*" null'altro, pur potendo la regione effettuare una contestazione dettagliata avendo a disposizione tutti i dati relativi alla busta paga della ricorrente. Si evidenzia che anche l'eccezione fatta in sede di appello continua a manifestarsi come generica, invero, la regione contesta la circostanza che le due indennità sono state calcolate su 26 giorni al mese per 12 mensilità all'anno laddove tale indennità vanno attribuite soltanto per i giorni di effettiva presenza in servizio e quindi di effettiva esposizione al rischio, tale eccezione tuttavia non è accompagnata da alcuna contestazione specifica in ordine alla congruità dei calcoli riportati nel ricorso di primo grado, mediante l'indicazione, ad esempio, di periodi di assenza dal servizio da parte della Ragozzino. Deve pertanto concludersi, conformemente al giudice di primo grado, che i conteggi riportati nel ricorso non sono oggetto di contestazione e vanno pertanto condivisi.

Le spese del presente giudizio seguono la soccombenza

P.Q.M.

La Corte così provvede:



Rigetta l'appello. Condanna la Regione Campania al pagamento delle spese del presente grado di giudizio che si liquidano in euro 1.200,00 oltre IVA CPA e rimborso come per legge con distrazione a favore del procuratore anticipatario.

Napoli 18.1.2017

Il Consigliere rel.
Nicoletta Giammarino

Il Presidente
Antonio Robustella



**Sentenza Corte d'Appello di Napoli -Sez. Lav.-
Numero 318/2017
Dip. Ragozzino Margherita Bruna
Avv. Varriale Paolo**

Diritti e onorari			1.200,00
spese generali	15,00%	1.200,00	<u>180,00</u>
			1.380,00
CPA	4%	1.380,00	<u>55,20</u>
			1.435,20
IVA	22%	1.435,20	315,74
TOTALE FATTURA			1.750,94
RITENUTA	20%	1.380,00	276,00
NETTO A PAGARE			1.474,94

**Giunta Regionale della Campania**

Dipartimento delle Risorse Finanziarie,
Umane e Strumentali
Direzione Generale per le Risorse Umane

Al Dirigente della U.O.D. 04
della Direzione Generale Risorse Umane
(55.14.04)

U.O.D. 05 "Rapporti con le Organizzazioni sindacali –
Adempimenti connessi all'applicazione dei contratti nazionali
e della contrattazione decentrata – Elaborazione di proposte
di CCDI – Rapporti con il CUG - Rapporti con la Conferenza –
Anagrafe delle prestazioni – Autorizzazione incarichi esterni"
REGIONE CAMPANIA

E p.c. All'Ufficio Speciale Avvocatura

LORO SEDI

Prot. 2017. 0227976 28/03/2017 14,47

11144 : 551405 UOD Repp con organia sind-Adm...

Ass. : 551404 UOD Contenzioso lavoro in coll...

Classifica : 7.1 Fascicolo : 42 del 2017



Oggetto: Trasmissione sentenza n. 318/2017 della Corte di Appello di Napoli – Regione Campania
c/Ragozzino Margherita Bruna – Nota prot. n. 196813 del 16.03.2017 – Problematica art. 3 L.R. n.
57/1985

In riferimento alla sentenza di cui all'oggetto, si rappresenta quanto segue.

La ricorrente, ex dipendente regionale Ragozzino Margherita Bruna, assegnata dal 1987 al 31/12/2012, ai sensi dell'art. 3 della L.R. n. 57/85 (personale incaricato nei Centri di Educazione Permanente trasferiti dallo Stato ai sensi dell'art. 47 del DPR n. 616/77), al Comune di Santa Maria la Fossa, lamenta il mancato pagamento delle indennità di rischio e disagio a carico della Regione Campania per lo svolgimento presso il comune di attività lavorativa svolta con l'utilizzo del computer.

Rispetto alla pretesa del ricorrente e in ordine ai presupposti giuridici e contrattuali necessari per il riconoscimento dell'indennità di rischio e di disagio preliminarmente va evidenziato quanto enunciato nell'orientamento-Applicativo RAL 199 del 5/6/2011 dall'Aran.

In tale parere si precisa quanto segue "...l'indennità di rischio disciplinato dall'art.37 del CCNL del 14.9.2000 può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative, individuate in sede di contrattazione decentrata integrativa, che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ciò comporta la necessità di un'attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono in grado di fare emergere una situazione di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizi per la sua salute o per la sua integrità personale. Dovrebbe trattarsi, comunque, di situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerare con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo, essendo piuttosto riconducibili alle specifiche modalità ed alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate;

L'uso del computer, oggi, rientra, come ordinario strumento di lavoro, nella normale attività dei dipendenti di tutte le categorie, ivi compresi i dirigenti e, pertanto, non sembra potersi condividere, proprio per la mancanza della causale giustificativa, una decisione nel senso dell'eventuale riconoscimento di un compenso specifico, a titolo di indennità di rischio, per ciò che appare normalità gestionale. A tal fine si evidenzia anche che il vigente CCNL non contemplo più alcuna "indennità per videoterminale", pur presente nell'ordinamento pubblico prima della privatizzazione, confermandosi in tal modo la non attualità di tale tipo di compenso per la remunerazione di

Via S. Lucia, 81 – 80132 Napoli – Rapporti OO.SS.: tel. 081/7962161 - fax 081/7962279 - Anagrafe: tel. 081/7962969
fax 081/7982279 – Autorizzazione incarichi (ex art. 53 D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.): tel 081/7962387 fax 081/7962279
e-mail: m.panza@maildip.regione.campania.it

mansioni rientranti nell'ambito dell'ordinaria attività lavorativa di tutte le categorie professionali. Anche il richiamo alla legge n.626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, spesso operato per giustificare l'attribuzione del compenso di cui si tratta, non sembra utile a tale scopo, in quanto anche il legislatore non prevede alcuna forma di tutela economica dei lavoratori interessati all'uso del terminale o del computer, apprestando, invece, solo altre forme di salvaguardia della salute degli stessi. Si ricorda che l'indennità di rischio può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Si esclude, quindi, che essa possa essere erogata forfettariamente, prescindendo da questo criterio (nel senso che viene pagata sempre su base mensile prescindendo dalla considerazione di eventuali giorni di assenza del dipendente).

L'indennità di disagio, di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999, vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi, comunque, di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo. La suddetta clausola contrattuale non fornisce indicazioni specifiche sulle ipotesi legittimanti, sulla quantificazione concreta e sulle modalità di erogazione dell'indennità di disagio, dato che la definizione della disciplina di tale compenso è rimessa alle autonome determinazioni della contrattazione decentrata integrativa. In materia, si può solo evidenziare, come indicazione di carattere generale, anche al fine di assicurare una certa coerenza tra l'entità dei compensi del trattamento accessorio, che l'art.37 del CCNL del 14.9.2000, come modificato dall'art. 41 del CCNL del 22.1.2004, prevede che il compenso per il rischio sia fissato in 30 euro mensili. Poiché il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, sembra razionale affermare che il valore mensile della indennità di disagio debba essere inferiore a quella del rischio".

Anche l'Orientamento- Applicativo dell'Aran n. 189 sottolinea tra l'altro, rispetto al rapporto tra indennità di rischio e quella per attività disagiate, come la cumulabilità debba essere esclusa in quanto la "condizione di rischio" può essere considerata come una fattispecie tipica della più ampia "condizione di disagio".

Questa impostazione rispetto ai presupposti giuridici e contrattuali necessari per il riconoscimento delle indennità in oggetto viene altresì confermata anche nelle Risultanze delle indagini svolte dai Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica in materia di spese di personale del Comparto Regionale anno 2010-13 pag. 99-102 allorché tra l'altro si precisa proprio rispetto all'indennità di disagio " .. durante l'attività di verifica sono stati riscontrati numerosi casi di attribuzione generalizzata dell'indennità in oggetto, talora anche a fronte dello svolgimento di mansioni oggettivamente non disagiate, ma al contrario, rientranti nelle ordinarie condizioni del profilo di appartenenza (ad es., rientro pomeridiano, utilizzo di videoterminale, ecc.)".

Appare quindi evidente, sulla scorta di quanto emerso, che le indennità di rischio e disagio non sono riconoscibili per il solo svolgimento di attività lavorativa con utilizzo del computer, così come sostiene la ricorrente.

Ad ulteriore conforto di quanto in precedenza esposto, si richiama e si allega anche la nota del Datore di lavoro della Giunta della Regione Campania num. prot. 0478395 del 9/07/2014 ad oggetto "Disagio Lavorativo", il quale chiamato in causa dalla Direzione delle Risorse Umane ad esprimere una valutazione circa le attività lavorative regionali per le quali fosse realmente necessario il riconoscimento dell'indennità di disagio, precisa : "...Si ritiene utile richiamare l'art. 17 comma 2 lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 e successive integrazioni, che fornisce alcune indicazioni generali sull'argomento. Da esso si evince che tale compenso serve a remunerare specifiche modalità e condizioni, non solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi comunque anche in questo caso di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il relativo profilo".

Ora la Regione, al fine di garantire quindi l'osservanza dell'orientamento dell'Aran e delle Risultanze del Servizio Ispettivo su evidenziate, ha provveduto con l'art. 10 e 11 del nuovo vigente C.C.D.I. 2014 ad abrogare e

Via S. Lucia, 81 – 80132 Napoli – Rapporti OO.SS.: tel. 081/7962161 - fax 081/7962279 - Anagrafe: tel. 081/7962969
fax 081/7982279 – Autorizzazione incarichi (ex art. 53 D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.): tel 081/7962387 fax 081/7962279
e- mail: m.panza@maildip.regione.campania.it

sostituire l'art.19 del C.C.D.I. del 2001 intitolato "Indennità di rischio" e l'art. 25 e 29 del C.C.D.I. del 2001 riguardanti l'indennità di disagio, eliminando in questo modo dal tessuto contrattuale decentrato regionale la previsione delle due indennità in questione per gli addetti ai computer o ai terminali o alla videoscrittura.

Non solo, ma come riportato nella delibera D.G.R.C. n. 676 del 4/12/2015 ad oggetto "Fondo delle risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività - anno 2015 - Personale del comparto escluso quello con qualifica dirigenziale.", visto che il precedente C.C.D.I. 2001 risultava non in linea con quanto previsto dall'art. 37 del CCNL del 14.9.2000 e dall'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999 così come su evidenziato, l'Amministrazione regionale ha disposto, anche per le indennità in questione a favore degli addetti ai computer, "una neutralizzazione della spesa sostenuta dal 2010 al 2015 (fino all'entrata in vigore del nuovo CDI), attraverso il suo recupero dal fondo in un numero di anni pari a quello oggetto della spesa".

Quindi, in Regione Campania, in un'ottica di razionalizzazione del trattamento economico del dipendente regionale, si è provveduto per il passato a recuperare le indennità in questione indebitamente e illegittimamente versate a favore del personale addetto ai computer e si è poi anche espunto dal nuovo CCDI 2014 la possibilità del riconoscimento di tali indennità a favore del personale regionale che utilizza per l'espletamento delle attività lavorative il computer.

Benché il diritto della ricorrente sia stato accertato a seguito della sentenza di Corte di Appello di cui all'oggetto, questo ufficio ritiene, pertanto, che la pretesa della ricorrente sia del tutto infondata e non accoglibile perché non in linea con le vigenti disposizioni Contrattuali Nazionali, con i summenzionati orientamenti dell'Aran e del Servizio Ispettivo di Finanza Pubblica in materia di spese di personale del Comparto Regionale anno 2010-1, con la nota del Datore di lavoro della Giunta della Regione Campania num. Prot. 0478395 del 9/07/2014 ad oggetto "Disagio Lavorativo" e con il descritto su indicato processo di razionalizzazione e recupero delle spese, posto in essere dalla Regione anche rispetto alle indennità oggetto di ricorso.

Quindi allo stato attuale la Regione Campania non eroga più a nessuna categoria professionale esistente in dotazione organica tali indennità per il solo fatto di utilizzare come strumento di lavoro il computer.

Si ritiene inoltre che, laddove si considerasse comunque fondata la richiesta della ricorrente tale pretesa vada rivolta non alla Regione Campania ma al Comune di Santa Maria la Fossa presso il quale la sig.ra Ragozzino dal 1987 al 2012 ha svolto la propria attività lavorativa.

La ricorrente infatti, è stata assegnata/trasferita dalla Regione Campania al Comune di Santa Maria la Fossa dall'anno 1987, per le attività di promozione culturale ai sensi della L.R. n. 57/85 ad oggetto "Norme per il trasferimento ai Comuni dei beni e del personale dei centri di educazione permanente, ai sensi dell'art. 47 del D.P.R. 24 luglio 1977 n. 616".

Tale impostazione trova conforto nello stesso dettato dell'art. 3 della L.R. n. 57/85, che richiama la L. R. n. 65/81 dove espressamente all'art. 1 si precisa che il personale assegnato è "da comandare" presso gli enti delegati.

Pertanto rispetto alla posizione della ricorrente, di dipendente regionale trasferita/comandata presso il comune di Santa Maria La Fossa, il parere ARAN RAL_1553 che richiama l'art. 70, comma 12, del D.Lgs. n. 165/2001, precisa, in merito al trattamento fondamentale del personale in posizione di comando, che "...in tutti i casi, anche se previsti da normative speciali, nei quali enti pubblici territoriali, enti pubblici non economici o altre amministrazioni pubbliche, dotate di autonomia finanziaria sono tenute ad autorizzare la utilizzazione da parte di altre pubbliche amministrazioni di proprio personale, in posizione di comando, di fuori ruolo, o in altra analoga posizione, l'amministrazione che utilizza il personale rimborsa all'amministrazione di appartenenza l'onere relativo al trattamento fondamentale...".

Mentre, sempre il parere Aran su indicato, rispetto al trattamento accessorio e quindi anche per le indennità di rischio e disagio che in esso ricadono, aggiunge "secondo una regola generale ormai consolidata nella prassi applicativa, esso (il trattamento accessorio) viene corrisposto al dipendente dall'ente presso il quale lo stesso rende la sua prestazione. In proposito, l'ente utilizzatore applicherà, al fine di evitare situazioni di

disparità di trattamento tra lavoratori addetti ai medesimi compiti, la disciplina del trattamento accessorio valevole per tutti gli altri lavoratori in servizio presso lo stesso”.

Ancora a conforto di tale ricostruzione si richiama il Parere della Corte dei Conti sez. controllo Lombardia n. 414/2013 che precisa, rispetto alla posizione giuridica del comando che “...per l'ente ricevente, il comando ha gli stessi effetti funzionali ed economici di un'assunzione a tempo determinato. Come precisato tra l'altro dalla Sezione Campania (deliberazione del 20 dicembre 2011, n. 497) tale soluzione interpretativa comporta che in sostanza il rapporto nascente dal comando presso l'ente terzo sortisce gli “stessi effetti funzionali ed economici di un'assunzione a tempo determinato” ai fini del rispetto dei vincoli assunzionali”.

Quindi, laddove si considerasse comunque fondata la richiesta della ricorrente, la pretesa, alla luce di quanto evidenziato, va rivolta al Comune di Santa Maria la Fossa, presso il quale la ricorrente ha svolto la propria attività lavorativa dal 1987 al 2012, e ciò perché non può ritenersi responsabile economicamente la Regione Campania per un trattamento accessorio come quello dell'indennità del rischio e del disagio, che richiedono tra l'altro per la loro applicazione, così come previsto dalla contrattazione nazionale, una specifica valutazione delle modalità di erogazione della prestazione che solo l'ente utilizzatore è in grado di svolgere.

Sembra allora che il legislatore Nazionale, l'orientamento dell'Aran e quello giurisprudenziale della Corte dei Conti su indicato, siano d'accordo nel ritenere che chi beneficia dell'attività svolta dal personale comandato, verifichi anche se esistono i presupposti di legge per il riconoscimento delle indennità di rischio e disagio, facenti parte del trattamento accessorio del dipendente pubblico, e conseguentemente, laddove ritengano tali indennità erogabili, se ne assumano il carico economico.

Infine si segnali l'opportunità a che l'Ufficio Speciale dell'Avvocatura Regionale, in qualità di struttura organizzativa in grado di verificare anche l'andamento complessivo dei giudizi pendenti con uguale petitum, valuti per il giudizio in oggetto la necessità/opportunità di un eventuale ricorso in Cassazione, laddove processualmente ancora possibile.

Allegati (inviati via mail):

- 1) Orientamento-Applicativo RAL 199 del 5/6/2011 dall'Aran;
- 2) Orientamento- Applicativo dell'Aran n. 189;
- 3) Servizi Ispettivi di Finanza Pubblica in materia di spese di personale del Comparto Regionale anno 2010-13 pag. 99-102;
- 4) Nota del Datore di lavoro della Giunta della Regione Campania num. prot. 0478395 del 9/07/2014 ad oggetto “Disagio Lavorativo”;
- 5) Art. 10 e 11 del nuovo vigente C.C.D.I. 2014;
- 6) Dellbera D.G.R.C. n. 676 del 4/12/2015 ad oggetto “Fondo delle risorse decentrate destinate alla incentivazione delle politiche di sviluppo delle risorse umane e della produttività - anno 2015 - Personale del comparto escluso quello con qualifica dirigenziale”;
- 7) L.R. n. 57/85 e L.R. n. 65/81;
- 8) Parere ARAN RAL_1553;
- 9) Parere della Corte dei Conti sez. controllo Lombardia n. 414/2013.

Il Dirigente della UOD 05
dott.ssa M. Stefania Panza





Agenzia per la Rappresentanza
 Negoziale delle Pubbliche
 Amministrazioni

[Home](#) [Agenzia](#) [Contrattazione](#) [Accertamento Rappresentatività](#) [Orientamenti applicativi](#)

[Pubblicazioni e Statistiche](#) [Strumenti Operativi](#) [Documenti di Interesse](#)

CERCA

Orientamenti applicativi

Comparti

Aree
 Dirigenziali

Contratti
 quadro

Raccolte
 sistematiche
 orientamenti

Home > [Orientamenti Applicativi](#) > [Comparti](#) >
 Regioni ed autonomie locali

Relativamente alle modalità applicative delle disposizioni contrattuali disciplinanti le indennità di rischio e di disagio, si può evidenziare quanto segue:

Indennità di rischio

a) l'indennità di rischio disciplinata dall'art.37 del CCNL del 14.9.2000 può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative, individuate in sede di contrattazione decentrata integrativa, che comportano una continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e l'integrità personale. Ciò comporta la necessità di un'attenta e ponderata valutazione dell'ambiente e delle condizioni di lavoro per verificare se gli stessi sono in grado di fare emergere una situazione di effettiva esposizione del lavoratore a rischi di pregiudizi per la sua salute o per la sua integrità personale. Dovrebbe trattarsi, comunque, di situazioni o condizioni che non caratterizzano in modo specifico i contenuti tipici e generali delle mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento economico stipendiale previsto per il suddetto profilo, essendo piuttosto riconducibili alle specifiche modalità ed alle caratteristiche ambientali in cui le mansioni stesse vengono concretamente espletate;

b) l'uso del computer, oggi, rientra, come ordinario strumento di lavoro, nella normale

**Direzione
 Contrattazione 2**

Tel. 06.32.483.262
 Fax. 06.32.483.212
 Direttore: Dott.
Gianfranco Rucco

attività dei dipendenti di tutte le categorie, ivi compresi i dirigenti e, pertanto, non sembra potersi condividere, proprio per la mancanza della causale giustificativa, una decisione nel senso dell'eventuale riconoscimento di un compenso specifico, a titoloni indennità di rischio, per ciò che appare normalità gestionale. A tal fine si evidenzia anche che il vigente CCNL non contempla più alcuna "indennità per videoterminale", pur presente nell'ordinamento pubblico prima della privatizzazione, confermandosi in tal modo la non attualità di tale tipo di compenso per la remunerazione di mansioni rientranti nell'ambito della ordinaria attività lavorativa di tutte le categorie professionali. Anche il richiamo alla legge n.626/1994 e successive modificazioni ed integrazioni, spesso operato per giustificare l'attribuzione del compenso di cui si tratta, non sembra utile a tale scopo, in quanto anche il legislatore non prevede alcuna forma di tutela economica dei lavoratori interessati all'uso del terminale o del computer, apprestando, invece, solo altre forme di salvaguardia della salute degli stessi;

c) alla luce di quanto detto alla lett. a), ugualmente si nutrono perplessità in ordine al riconoscimento generalizzato dell'indennità di rischio al personale della vigilanza sulla base della motivazione espressa; infatti, vengono in considerazione prestazioni lavorative tipiche dei profili professionali possedute dai dipendenti come tali inadeguate a giustificare il riconoscimento dell'indennità in quanto l'attività di vigilanza tipicamente non può svolgersi all'esterno. A maggior ragione si deve escludere il riconoscimento del rischio e della relativa indennità, per l'attività del personale della vigilanza che si svolge all'interno dell'ente;

d) si ricorda che l'indennità di rischio può essere erogata, secondo la disciplina contrattuale, solo nei giorni di effettiva prestazione lavorativa. Si esclude, quindi, che essa possa essere erogata forfettariamente, prescindendo da questo criterio (nel senso che viene pagata sempre su base mensile prescindendo dalla considerazione di eventuali giorni di assenza del dipendente).

Indennità di disagio

1. L'indennità di disagio, di cui all'art. 17, comma 2, lett. e) del CCNL dell'1.4.1999, vale a remunerare specifiche modalità e condizioni, non

solo spaziali ma anche temporali, della prestazione lavorativa di alcune tipologie di lavoratori, diverse da quelle della generalità degli altri dipendenti. Deve trattarsi, comunque, di modalità della prestazione realmente ed effettivamente differenziate da quelle degli altri lavoratori e che non caratterizzano in modo tipico le mansioni di un determinato profilo professionale, dato che queste sono già state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo. La suddetta clausola contrattuale non fornisce indicazioni specifiche sulle ipotesi legittimanti, sulla quantificazione concreta e sulle modalità di erogazione dell'indennità di disagio, dato che la definizione della disciplina di tale compenso è rimessa alle autonome determinazioni della contrattazione decentrata integrativa. In materia, si può solo evidenziare, come indicazione di carattere generale, anche al fine di assicurare una certa coerenza tra l'entità dei compensi del trattamento accessorio, che l'art.37 del CCNL del 14.9.2000, come modificato dall'art. 41 del CCNL del 22.1.2004, prevede che il compenso per il rischio sia fissato in 30 euro mensili. Poiché il disagio è sicuramente una condizione di lavoro meno gravosa del rischio, sembra razionale affermare che il valore mensile della indennità di disagio debba essere inferiore a quella del rischio;

2. alla luce di quanto detto al n.1) sulle condizioni legittimanti il riconoscimento dell'indennità di disagio e sul necessario legame delle stesse con i contenuti delle mansioni e delle prestazioni del dipendente, non possono non nutrirsi perplessità in ordine alle motivazioni da Voi adottate per l'attribuzione di tale compenso al personale della vigilanza.

© ARAN
 Agenzia per la Rappresentanza
 Negoziale delle Pubbliche
 Amministrazioni
 Via del Corso, 476 - 00186 ROMA

Amministrazione Trasparente Privacy
 Accessibilità Mappa del sito Webmaster 

Feed
 RSS

Login

C.F. 97104250580

2

Agenzia per la Rappresentanza
Negoziare delle Pubbliche
Amministrazioni

Home Agenzia Contrattazione Accertamento Rappresentatività Orientamenti applicativi

Pubblicazioni e Statistiche Strumenti Operativi Documenti di Interesse

CERCA

Orientamenti applicativi

Comparti

Aree
Dirigenziali

Contratti
quadro

Raccolte
sistematiche
orientamenti

Home > Orientamenti Applicativi > Comparti >
Regioni ed autonomie locali > Trattamento
economico accessorio

RAL189 – Orientamenti Applicativi

الرئيسية

Che rapporto esiste tra indennità di rischio, indennità di vigilanza e indennità di disagio?

L'indennità di rischio, contemplata dall'art. 17, comma 2, lett. d), del CCNL dell'1.4.1999, è stata disciplinata dall'art. 37 del CCNL del 14.9.2000, il quale demanda alla contrattazione decentrata integrativa l'individuazione delle particolari prestazioni che danno diritto alla indennità mensile. A tal riguardo riteniamo non condivisibile l'ipotesi di corrispondere l'indennità di rischio agli agenti di polizia municipale, in quanto le relative mansioni non sembrano coincidere con una tipica prestazione rischiosa, secondo la comune valutazione, in quanto non è il solo profilo professionale che deve essere preso a riferimento per una corretta individuazione del rischio, ma l'ambiente e le condizioni di lavoro quando gli stessi fanno emergere una esposizione del dipendente particolarmente nociva per la propria salute.

Rileviamo, inoltre, che al personale dell'area di vigilanza il contratto nazionale ha già riconosciuto una specifica tutela economica con l'attribuzione della indennità di cui all'art.37, comma 1, lett. b), del CCNL del 6.7.1995 che vuole proprio

Contatta l'Agenzia

- » Uffici e Struttura
- » Pec
- » Come raggiungerci
- » Modalità invio contratti integrativi
- » Modalità invio quesiti
- » Modulo richiesta accesso agli atti

remunerare la specificità delle relative prestazioni.

Per quanto concerne il rapporto tra indennità di rischio e quella per attività disagiate, riteniamo che la relativa cumulabilità debba essere esclusa in quanto siamo del parere che la "condizione di rischio" possa essere considerata come una fattispecie tipica della più ampia "condizione di disagio".

Sarebbe, pertanto, contraria ai principi di correttezza, di buona fede e di ragionevolezza, che devono guidare le decisioni della dirigenza degli enti nella gestione dei contratti collettivi, una soluzione che favorisse il cumulo delle predette indennità, con ingiustificato utilizzo di risorse finanziarie pubbliche.

Con l'occasione, ricordiamo che l'art.41 del CCNL del 22.1.2004, ha rideterminato la misura dell'indennità di rischio in € 30 mensili lordi, con decorrenza dal 31.12.2003.

© ARAN
Agenzia per la Rappresentanza
Negoziale delle Pubbliche
Amministrazioni
Via del Corso, 476 - 00186 ROMA

C.F. 97104250580

Amministrazione Trasparente Privacy
Accessibilità Mappa del sito Webmaster 

Feed
RSS

Login