

Indennità maneggio valori art.36 CCNL 14.9.2000

Facendo seguito alla precedente nota n.21072 del 20 agosto 2015, sulla particolare problematica esposta, a seguito delle indicazioni fornite anche dall'altra Direzione di contrattazione della Agenzia, si ritiene opportuno precisare quanto segue:

- a) attualmente l'indennità di maneggio valori trova la sua regolamentazione generale esclusivamente nelle previsioni dell'art.36 del CCNL del 14.9.2000;
- b) in particolare, tale clausola contrattuale, con il riferimento espresso al personale adibito a servizi che comportino maneggio di valori in via "continuativa", individua i beneficiari dell'indennità di maneggio valori solo ed esclusivamente in quei dipendenti che, ordinariamente, senza interruzioni e, quindi, in maniera non meramente saltuaria o occasionale, sono addetti e provvedono ad espletare tale servizio; è evidente che la richiesta "adibizione al servizio" è un concetto diverso dal semplice "maneggiamento" di valori;
- c) si tratta, quindi, di un particolare compenso economico accessorio destinato al solo personale che, in via continuativa, risulti addetto a servizi che comportino il maneggio di valori di cassa, al fine di remunerare la particolare responsabilità che caratterizza l'attività dallo stesso svolta dal suddetto personale; il CCNL ha inteso apprestare una forma di tutela economica di coloro che maneggiano contanti o valori dai rischi che corrono conseguente all'utilizzo del contante o dei valori;
- d) per attività di maneggio può intendersi quella svolta dai lavoratori, incassando entrate ed effettuando pagamenti di spese, e cioè un'attività di riscossione, conteggio, distribuzione e/o pagamento ad altri soggetti di valori monetari;
- e) per valori, ad avviso della scrivente Agenzia, devono intendersi non solo il denaro contante ma, come precisato in precedenti orientamenti applicativi, anche quegli altri valori che, anche se non monetizzabili, corrispondono comunque ad un determinato valore monetario: buoni pasto; buoni benzina, ecc.;
- f) si ritiene che anche i voucher dovrebbero rientrare nella nozione di "valori", sia perché hanno certamente un valore economico misurabile, alla luce di quanto sopra detto, sia perché chi li maneggia, comunque, è tenuto a destinare ed erogare gli stessi in base a precise disposizioni normative;
- g) invece, non sembra possibile, attualmente, ricondurre alla fattispecie legittimanti l'erogazione dell'indennità anche quelle relative ai pagamenti effettuati con il sistema POS o con carte di credito o bancomat oppure attraverso sportelli telematici; infatti, si tratta di casi nei quali manca ogni contatto diretto e manuale con i valori da parte del dipendente e vengono in considerazione modalità di erogazione e pagamento che garantiscono l'assoluta tracciabilità di tutte le operazioni, affievolendo i rischi connessi all'esecuzione di riscossioni e pagamenti in valuta.

Trattamento economico dei 30 minuti di chiamata in reperibilità

Nel merito del quesito formulato, si ritiene utile precisare quanto segue:

- a) solo le ore di effettiva prestazione lavorativa rese dal dipendente durante il periodo di reperibilità sono remunerate, ai sensi dell'art.23, comma 5, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.11 del CCNL del 5.10.2001, con il compenso previsto per lavoro straordinario o con equivalente riposo compensativo (al dipendente, collocato in reperibilità nella giornata di riposo settimanale coincidente con la domenica e che, nell'ambito della stessa, sia chiamato a rendere la sua prestazione lavorativa, deve essere corrisposto per le ore di effettivo lavoro, il particolare compenso previsto dall'art.24, comma 1, del CCNL del 14.9.2000, come integrato dall'art.11 del CCNL del 5.10.2001; tale aspetto è chiarito dalla Dichiarazione congiunta n.12 allegata al medesimo CCNL del 5.10.2001):

- b) i trenta minuti previsti dall'art.23, comma 2, come obbligo del lavoratore in reperibilità per raggiungere il posto di lavoro non possono essere considerati come effettiva prestazione lavorativa ai fini del comma 5 del medesimo art.23 del CCNL del 14.9.2000;
- c) si ritiene, tuttavia, che i medesimi trenta minuti rientrino comunque nel computo del complessivo periodo di reperibilità, secondo le modalità organizzative stabilite dall'ente. Pertanto, ad esempio, se il dipendente in turno di reperibilità di 6 ore in giorno feriali viene chiamato a rendere una prestazione lavorativa di 2 ore, avrà diritto all'indennità di reperibilità (maggiorata del 10%) per 4 ore (6 – 2 e, comunque, considerando a tal fine anche i 30 minuti per raggiungere il posto di lavoro), mentre, per le 2 ore di prestazione lavorativa effettivamente rese a seguito della chiamata, egli avrà diritto al solo compenso per lavoro straordinario (o ad equivalente recupero orario, secondo la previsione dell'art. 11 del CCNL del 5.10.2001).

Progetto ICI – erogazione compensi dirigente

Nel merito del quesito formulato, si ritiene utile precisare che, attualmente, ai sensi dell'art.20 del CCNL dell'Area II della dirigenza (Regioni-Autonomie Locali), in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, ai dirigenti possono essere erogati direttamente, a titolo di retribuzione di risultato, solo i compensi previsti da specifiche disposizioni di legge, come espressamente recepite nelle vigenti disposizioni della contrattazione collettiva nazionale e secondo le modalità da queste stabilite: art. 92, comma 5, del D.Lgs.n.163 del 12.4.2006 (incentivi per la progettazione); art.37 del CCNL del 23.12.1999 (i compensi professionali per gli avvocati, relativamente agli enti dotati di uffici di avvocatura); art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996; art. 59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446/1997 (recupero evasione ICI); art.12, comma 1, lett. b) del D.L.n.437 del 1996, convertito nella legge n.556 del 1996 (spese del giudizio).

Come espressamente evidenziato dalla richiamata disciplina contrattuale, quindi, al dirigente possono essere erogati anche i compensi connessi al recupero evasione ICI.

Si resta, comunque, a disposizione per gli ulteriori chiarimenti ritenuti necessari

Risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato del dirigente

Nel merito del quesito formulato, si ritiene opportuno precisare quanto segue:

- a) l'art. 4, comma 1, lett. g), del CCNL del 23.12.1999, come modificato dall'art. 4 del CCNL del 22.2.2006, demanda alla contrattazione integrativa del singolo ente la definizione dei criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato;
- b) l'art. 28 del CCNL del 23.12.1999 di limita a stabilire che al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota, definita dai singoli enti, delle risorse complessive di cui all'art. 26, comunque, non inferiore al 15%;
- c) pertanto, sulla base di tale disciplina contrattuale, da un punto di vista generale, deve ritenersi senza dubbio ammissibile una soluzione volta ad un aumento della percentuale delle risorse complessivamente disponibili da destinare alla retribuzione di risultato, con conseguente riduzione di quelle precedentemente finalizzate al finanziamento della retribuzione di posizione potrebbe ritenersi praticabile;

- d) si tratta, peraltro, di una soluzione rimessa integralmente alle eventuali, autonome, decisioni in tal senso assunte in sede locale e che non trova alcun vincolo o limite predefinito nelle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro; questo, infatti, come sopra detto, si limita a stabilire solo la percentuale minima (15%) delle risorse effettivamente disponibili che devono essere destinate necessariamente al finanziamento della retribuzione di risultato dei dirigenti;
- e) in presenza di una decisione in tal senso, a seguito dell'avvenuta riduzione a monte delle risorse disponibili per il finanziamento della retribuzione di posizione, l'ente, sulla base dei criteri di graduazione a tal fine adottati, dovrà rideterminare il nuovo ammontare di tale voce retributiva per ciascuna delle funzioni dirigenziali previste dal proprio ordinamento.

Indennità ex art.17, comma 2, lett.f), del CCNL dell'1.4.1999 e cumulo con altra indennità

Nel merito del quesito formulato, si ritiene utile, innanzitutto, riassumere la disciplina dell'indennità di specifiche responsabilità, di cui all'art.17, comma 2, lett. f), del CCNL dell'1.4.1999

Si tratta, come è noto, 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 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 si ritiene, pertanto, sufficiente la sussistenza di una responsabilità di procedimento semplice per giustificare il riconoscimento del compenso di cui si tratta

Fatta questa indispensabile premessa, relativamente alla specifica problematica concernente la cumulabilità di tale indennità con altre indennità previste ugualmente dalla disciplina contrattuale, si deve ricordare che, in materia di cumulo di trattamenti economici accessori, il principio generale è che il singolo lavoratore può, legittimamente, cumulare più compensi o indennità di natura "accessoria", solo nel caso in cui detti compensi siano correlati a condizioni e causali formalmente

ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva, con conseguente illegittimità della corresponsione di più di un compenso per la medesima fattispecie. Alla luce di tale principio e delle caratteristiche dei compensi che vengono in considerazione deve essere valutata ogni problematica relativa alla loro eventuale cumulabilità.

Ciò vale anche per le indennità di specifiche responsabilità e gli altri compensi richiamati nella vostra nota, per i quali occorre evidentemente tenere conto della loro natura e delle ragioni giustificative del loro riconoscimento

Pertanto, solo ove fosse possibile dimostrare la sussistenza effettiva di causali giustificative dell'erogazione dei diversi compensi, il cumulo potrebbe ritenersi ammissibile.

Così, ad esempio, date le sue caratteristiche e le particolari condizioni legittimanti la stessa, la specifica indennità prevista per il personale dell'area della vigilanza dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, come modificato dall'art.16, comma 1, del CCNL del 22.1.2004 (*personale dell'area della vigilanza che, in possesso dei requisiti prescritti dalla legge, effettivamente svolge funzioni di polizia giudiziaria, servizio di polizia stradale e funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza*), non risulta, di per sé, incompatibile con quella dell'art.17, comma 2, lett.f), del CCNL dell'1.4.1999, e successive modificazioni ed integrazioni, ove per questa ultima vengano prese in considerazione, per la relativa attribuzione, attività e responsabilità, diverse da quelle poste alla base del riconoscimento della richiamata indennità dell'art. dall'art. 37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995.