

Moncalieri, 5 gennaio 2015

Oggetto: Definizione indennità di rischio e indennità di disagio

Fonte: [sito Aran](#)

### **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 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 inidonee 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.

