

L'Aran ha recentemente pubblicato sul proprio sito istituzionale alcuni nuovi orientamenti applicativi (che riportiamo di seguito) concernenti diverse questioni.

Ad un agente di polizia locale, che già percepisce l'indennità di vigilanza, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, può essere riconosciuta, in sede di contrattazione integrativa, anche l'indennità di rischio, di cui all'art.37 del CCNL del 14.9.2000?

In ordine a tale problematica, si ritiene opportuno precisare quanto segue.

Relativamente all'indennità di cui all'art.5 della legge n.65/1986 ed all'art.37, comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, con le modifiche recate dall'art.16, comma 1, del CCNL del 22.1.2004, si richiamano le indicazioni fornite dal Dipartimento della Funzione pubblica, con nota n. 698 del 2 febbraio 2001, secondo le quali; "...l'indennità di cui all'art. 37, comma 1, lett. b) del CCNL (del 6.7.1995) compete al solo personale dell'area di vigilanza che, in possesso della qualifica di agente di pubblica sicurezza conferita dal Prefetto, ai sensi della legge 469/1978, esercita in modo concreto tutte le funzioni previste dagli artt. 5 e 10 della legge n. 65/1986".

L'indennità in parola, pertanto, non costituisce un'indennità professionale legata esclusivamente al mero possesso di un determinato profilo professionale né la stessa può collegarsi soltanto al possesso della qualifica conferita dal Prefetto, ma presuppone necessariamente anche l'effettivo esercizio delle funzioni di polizia giudiziaria, di servizio di polizia stradale e delle funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza. Per tali ragioni non può essere corrisposta al personale che non espleti tutte le predette funzioni (cfr. art. 10, comma 2, legge n. 65/86).

Questa indennità, proprio per la propria specifica causale che ne legittima l'erogazione (remunerare, cioè, le medesime condizioni in lavoratori le cui mansioni, in generale, sono retribuite tenendo conto anche dei rischi e del disagio insiti nelle stesse), può cumularsi con una ulteriore indennità di disagio o di rischio che, in base alle previsioni della contrattazione integrativa, prenda a base di riferimento condizioni legittimanti diverse dalla semplice circostanza che si tratti di personale della polizia locale e che lo stesso eserciti i particolari compiti previsti dalla legge n.65/1986.

In materia di cumulo di trattamenti economici accessori, infatti, il principio generale è che il singolo lavoratore può, legittimamente, cumulare più compensi o indennità "accessorie", solo purché questi siano correlati a condizioni e causali formalmente ed oggettivamente diverse, secondo le previsioni della contrattazione collettiva.

Nell'ambito di una organizzazione del lavoro per turni che prevede articolazioni orarie prestabilite antimeridiane, pomeridiane e notturne, può essere ricondotto nella nozione di turno, ai fini della corresponsione della relativa indennità, ai sensi dell'art.22 del CCNL del 14.9.2000, anche un cosiddetto turno "spezzato", secondo il quale la prestazione lavorativa è resa secondo un orario che va dalle 8,00 alle 12,00 e poi dalle 13,00 alle 16,00?

In proposito, si ritiene preliminarmente utile ricordare, sulla base dell'art.22 del CCNL del 14.9.2000, che, come è noto, il regime del lavoro in turno, con il pagamento della relativa indennità, presuppone:

- a) l'esistenza di "strutture operative che prevedano un orario di servizio giornaliero, continuativo, di almeno 10 ore", per tutti i giorni della settimana lavorativa (fermo restando l'obbligo del rispetto del giorno di riposo settimanale spettante al lavoratore) e per tutte le settimane del mese; la durata di almeno 10 ore si riferisce ovviamente all'orario di servizio della struttura presso la quale devono essere rese le prestazioni in turno. Ad avviso della scrivente Agenzia, se il turno è stato articolato sui giorni lavorativi della settimana (cinque, sei o sette, secondo la specifica organizzazione del tempo di lavoro adottata), esso ricomprende anche le eventuali festività infrasettimanali ricadenti in tale arco temporale e che, conseguentemente, tali giornate per i turnisti devono considerarsi lavorative, con diritto alla corresponsione della sola indennità di turno festivo;
- b) un orario di servizio di almeno 10 ore che deve essere continuativo, nel senso che esso richiede l'erogazione delle prestazioni per tutta la durata della fascia oraria interessata, senza alcuna interruzione qualunque sia la sua durata; infatti, lo scopo delle turnazioni è proprio quello di assicurare la continuità dell'erogazione del servizio in una determinata fascia oraria (di almeno 10 ore);
- c) l'effettiva rotazione ciclica dei lavoratori in ciascuna delle articolazioni orarie prestabilite (antimeridiane e pomeridiane: un lavoratore rende la prestazione, ad esempio, dalle 8.00 alle 14,00 e l'altro dalle 14,00 alle 20,00) sul medesimo posto di lavoro, in base alle esigenze organizzative dell'ente, per assicurare il rispetto dell'orario di servizio e quell'alternanza mattina - pomeriggio (eventualmente sera), ipotizzata dalla disciplina contrattuale. Inoltre, perché ci sia l'effettiva rotazione, è necessario che il turno pomeridiano segua, senza soluzione di continuità, nel tempo quello antimeridiano, ed eventualmente sia seguito, sempre senza soluzione di continuità, da quello serale, e senza alcuna sovrapposizione neppure parziale dell'uno sull'altro. Una parziale sovrapposizione potrebbe ammettersi solo per una durata estremamente limitata (ad esempio, 15-30 minuti), quando fosse assolutamente necessaria per consentire il cosiddetto "cambio delle consegne", in presenza di attività o di servizi con particolari complessità organizzative o gestionali, che richiedano un adeguato scambio di informazioni o comunque altri adempimenti tra il dipendente che lascia e quello che subentra.

Alla luce di tali indicazioni, conseguentemente, non sembra possibile ricondurre alla disciplina del turno anche la particolare fattispecie di orario di lavoro ipotizzata.

E' possibile inserire in un servizio di reperibilità agenti della polizia locale che, a causa di patologie formalmente riconosciute, sono stati esonerati dallo svolgimento di servizi esterni e possono essere adibiti solo a servizi amministrativi interni?

In materia si ritiene che la soluzione debba essere individuata dall'ente, che dovrà valutare, opportunamente, se la patologia dichiarata dal dipendente e debitamente supportata da certificazione medica, sia effettivamente inconciliabile con un servizio di reperibilità, in considerazione della circostanza che lo stesso può comportare lo svolgimento di servizi esterni.

In proposito, infatti, occorre ricordare sempre che, durante il servizio di reperibilità, ai sensi dell'art.23 del CCNL del 14.9.2000, il dipendente può essere anche chiamato a rendere la propria effettiva prestazione lavorativa.

Pertanto, ai fini dell'inserimento del lavoratore di cui si tratta in un servizio di reperibilità, l'ente dovrebbe sempre preventivamente valutare i contenuti e le modalità, sia geografiche (interno o esterno) che di durata temporale, delle attività che lo stesso potrebbe essere chiamato a rendere effettivamente nell'ambito del suo periodo di reperibilità.

Ove emerga che le eventuali prestazioni lavorative si identifichino in servizi esterni e, quindi, non siano compatibili con i contenuti della patologia certificata, l'ente non dovrebbe inserire il lavoratore nel servizio di reperibilità.

Diversamente operando, l'amministrazione collocherebbe il lavoratore in reperibilità già sapendo che lo stesso non potrebbe rendere le prestazioni richieste, perché in contrasto con il suo stato di salute.

Ad un dipendente che, per esigenze di servizio deve osservare, giornalmente, un orario spezzato (ore 08,00 – 9,00; 12,00-14,30, 15,00-17,00) e che, per tale condizione di lavoro già percepisce l'indennità di disagio, possono essere erogati anche i compensi connessi alla performance?

Relativamente alla particolare problematica esposta, si ritiene utile precisare quanto segue.

I compensi connessi alla performance individuale e collettiva, attualmente, in base alla vigente disciplina legislativa e contrattuale, possono essere attribuiti solo sulla base della valutazione delle effettive prestazioni rese e dei risultati conseguiti dal personale nell'anno di riferimento.

Pertanto, ad avviso della scrivente Agenzia, anche nel caso in esame, la erogazione dei compensi di cui si tratta non può che dipendere che dalla considerazione degli obiettivi di performance, organizzativa ed individuale stabiliti ed assegnati dall'ente, dell'effettivo apporto partecipativo del lavoratore nel corso dell'anno ed evidentemente dei risultati dallo stesso conseguiti, come evidenziati dal sistema di valutazione delle prestazioni e dei risultati applicato.

Fatta questa, indispensabile premessa, si deve ricordare poi che il principio generale in materia di cumulo di trattamenti economici accessori, è quello per cui il singolo lavoratore può, legittimamente, cumulare più compensi o indennità "accessorie", solo purché questi 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.

Pertanto, il cumulo in capo ad un dipendente dell'indennità di disagio (riconosciuta in ragione dell'utilizzo dello stesso in un regime di orario di lavoro spezzato) e dei compensi connessi alla performance individuale e collettiva, sarà possibile ove questi siano riconosciuti in coerenza della loro natura e caratteristiche, come sopra evidenziate, e non trovino, invece, giustificazione, solo nella circostanza dell'adibizione del dipendente ad un orario di lavoro spezzato.

In questo, secondo caso, infatti, scatterebbe il divieto di cumulo, in quanto il disagio dell'orario di lavoro spezzato è stato già remunerato con l'attribuzione della specifica indennità.

In presenza di una organizzazione del lavoro per turni articolato su tutti i giorni della settimana, dal lunedì alla domenica compresa, qualora la festività del santo patrono ricada di domenica, al lavoratore che renda la propria prestazione in tale giornata, deve essere pagata solo l'indennità prevista per il turno festivo del 30% e dare anche una giornata di recupero compensativo? Tale regola vale anche per le altre festività eventualmente ricadenti di domenica?

Relativamente alla particolare problematica prospettata, si ritiene utile precisare quanto segue.

Viene prospettato il caso di una organizzazione del lavoro per turni, su sette giorni, con articolazione dell'orario di lavoro dal lunedì alla domenica compresa.

In relazione a tale organizzazione, viene chiesto quale sia il trattamento spettante al lavoratore turnista che renda la sua prestazione nella giornata domenica, lavorativa per lo stesso, coincidente con un giorno di festività infrasettimanale.

Se tale ricostruzione è corretta, l'avviso della scrivente Agenzia può così riassumersi:

come già evidenziato in precedenti orientamenti applicativi in materia, ove, in relazione all'orario di servizio adottato presso l'ente, il turno sia stato articolato sui giorni della settimana considerati lavorativi (cinque, sei

o sette, secondo la specifica organizzazione del tempo di lavoro adottata), esso ricomprende necessariamente anche le eventuali festività infrasettimanali ricadenti in tale arco temporale. Infatti, lo scopo dell'organizzazione del lavoro del turno è proprio la garanzia della continuità dell'erogazione del servizio; al lavoratore chiamato a rendere la propria prestazione lavorativa, nell'ambito di un'organizzazione del lavoro per turno, in giornata festiva infrasettimanale (che rappresenta per il turnista una giornata lavorativa ordinaria) spetta solo il compenso previsto dall'art.22, comma 5, secondo alinea, del CCNL del 14.9.2000 (maggiorazione del 30% della retribuzione di cui all'art.52, comma 2, lett. c), del medesimo CCNL, sostituito oggi dall'art. 10 del CCNL del 9.5.2006), con esclusione di ogni possibilità dello stesso di fruire, in aggiunta o in sostituzione del suddetto compenso (ipotesi non contemplate e non consentite in alcun modo dalla disciplina contrattuale) anche di un riposo compensativo equivalente alla festività infrasettimanale non goduta;

pertanto, poiché, come si è detto, nel caso in esame, la domenica per il dipendente è lavorativa (evidentemente con spostamento del riposo settimanale in altro giorno) e la stessa coincide anche con un giornata di festività infrasettimanale si ritiene che allo stesso debba essere riconosciuto solo il compenso dell'art.22, comma 5, secondo alinea, del CCNL del 14.9.2000, come sopra detto.