



Provincia Regionale di Messina  
 Denominata "Libero Consorzio Comunale"  
 Ai sensi della L.R. n. 8/2014

\*\*\*\*\*

IL SEGRETARIO GENERALE

Prot. n. 1493/SG del 25/09/2014

Ai Sigg.ri DIRIGENTI  
 Al Capo di Gabinetto  
 e p.c. Al Sig. Commissario Straordinario

LORO SEDI

OGGETTO: CIRCOLARE esplicativa - artt. 14 e 15 CCDI.

Pervengono, ancora oggi, diverse sollecitazioni in ordine alle modalità applicative delle disposizioni contrattuali disciplinanti le indennità di rischio e di disagio .

Mi preme ricordare che nelle sedute di Conferenza dei Dirigenti del 03.03 2014 e del 6 marzo 2014, come stabilito in sede di contrattazione decentrata integrativa, sono state indicate le tipologie di soggetti esposti al rischio, richiamando gli indirizzi dell'ARAN.

Al riguardo si precisa che l'indennità di rischio disciplinata dall'art. 37 CCNL del 14/9/2000 può essere erogata solo in presenza di quelle situazioni o prestazioni lavorative 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 far emergere una situazione di effettiva esposizione del lavoratore a rischio di pregiudizio 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.

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 contempla più alcuna "indennità videoterminale", pur presente nell'ordinamento pubblico, prima della privatizzazione, confermando 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 al D. Lgs. n. 81/2008 in materia di sicurezza sul lavoro, 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 dei terminali o del computer, prestando invece, solo altre forme di salvaguardia della salute degli stessi.

*In ordine all'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 state valutate e remunerate con il trattamento stipendiale previsto per il suddetto profilo.*

L'elencazione delle categorie rientranti nei casi di disagio pervengono dalle indicazioni fornite dall'ARAN e sono rimesse alle autonome determinazioni della contrattazione decentrata integrativa. Al riguardo la Conferenza dei Dirigenti del 03.03.2014, recependo gli indirizzi dell'ARAN, ha elencato le ipotesi rientranti nel disagio assegnando alla Dirigenza l'autonoma potestà datoriale di ricondurre alle ipotesi dettate in materia e che riguardano:

- *Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno, es. orario frazionato, orario plurisettimanale, ecc.);*
- *Esposizione a situazioni di disagio connesse ad attività rese in condizioni climatiche avverse (all'aperto, in luoghi esposti ad ogni situazione climatica, ecc.)*
- *Esposizione a situazioni di disagio connesse al particolare tipo di utenza*
- *Esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare tipologia di prestazione fornita*
- *Esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose*
- *Esposizione a situazioni di disagio connesse all'utilizzo di strumenti, attrezzature, apparecchiature di utilizzo disagiata (es. martelli pneumatici, strumenti a vibrazione, a spinta, a percussione, etc, quando non rientrano nelle situazioni di rischio)*
- *Esposizione a situazioni di disagio connesse all'esercizio di funzioni che presentano, per la tipologia e natura oggettivi elementi di particolare onerosità, per ambiente di svolgimento, costrizione*



delle funzioni, oggetto specifico della prestazione (necrofori, operai che operano in fogne e cunicoli, pulitori di canne fumarie ecc.)

- *Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psicicamente e/o fisicamente*
- *Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni tese con scadenze periodiche e cicliche irrinunciabili*
- *Esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità.*
- *Esposizione a situazione di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio*
- *Esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con rilevante squilibrio del ciclo circadiano”.*

Si rammenta che la Corte dei Conti ha espresso diverse e costanti censure sulla non corretta applicazione degli istituti legati al trattamento accessorio nei contratti decentrati.

Si confida nella scrupolosa e regolare applicazione degli istituti contrattuali oggetto della presente.

PROVINCIA REGIONALE DI MESSINA \*  
SEGRETARIO GENERALE  
(avv. Maria Angela CAPONETTO)

