

**Pareri resi sul
CONTRATTO COLLETTIVO REGIONALE DI LAVORO DEL
COMPARTO NON DIRIGENZIALE DELLA REGIONE SICILIANA
E DEGLI ENTI DI CUI ALL'ART. 1 DELLA LEGGE REGIONALE
15 MAGGIO 2000, N. 10**

ALLEGATO "M" – Elenco delle indennità erogabili

Le indennità di cui all'Allegato M devono essere erogate in rapporto alla presenza effettiva in servizio?

Tutte le indennità di cui all'allegato M vanno corrisposte senza decurtazione per le assenze effettuate, fatta eccezione per le indennità espressamente previste come giornaliera.

L'indennità di tutela e vigilanza può essere attribuita ad un dipendente che non è in condizione di assicurare lo svolgimento delle funzioni di ufficiale di polizia giudiziaria in modo continuativo?

Si ritiene che se il dipendente non è in condizione di assicurare lo svolgimento delle funzioni di U.P.G. in modo continuativo, l'indennità di tutela e vigilanza possa essere corrisposta solo rapportandola al periodo di effettivo svolgimento delle funzioni di polizia giudiziaria.

Il contratto collettivo vigente riconosce l'indennità di ufficiale rogante?

Tenuto conto che il contratto collettivo non richiama, sulla materia di che trattasi, alcun'altra normativa, si ritiene che l'elencazione di cui all'allegato M debba considerarsi esaustiva delle indennità erogabili al personale del comparto non dirigenziale. Non ricorrono pertanto i presupposti per potere considerare vigente l'indennità legale prevista dal D.P.Reg. n. 26/99.

L'indennità di disagio prevista dall'allegato M del CCRL può essere riconosciuta ai dipendenti che risiedono in Comuni diversi dalla sede di lavoro ad essi assegnata, quando il Comune di residenza non è collegato con la sede di lavoro con mezzi pubblici in orari utili all'espletamento del servizio ?

La fattispecie descritta non sembra integrare quella prevista dall'allegato "M" del CCRL, in quanto l'indennità in questione deve intendersi erogabile nei casi in cui il personale viene dislocato temporaneamente in sedi diverse da quella di servizio e "per il periodo di non residenza", come ad esempio nel caso di assegnazione alle isole minori o ad altre sedi ugualmente disagiate in quanto distanti dal luogo ove si presta abitualmente servizio, permanendo per il dipendente, al fine di assolvere al dovere di garantire l'effettiva e soddisfacente prestazione lavorativa, il dovere di stabilire quale sua dimora il luogo in cui si trova l'ufficio, che può essere diversa dalla residenza anagrafica.

Quali sono i criteri per la corresponsione dell'indennità informatica?

L'attribuzione dell'indennità informatica spetta, secondo quanto previsto dalla disciplina contrattuale contenuta al punto 7) dell'Allegato M al vigente CCRL, ai soggetti

assegnati ad un centro formalmente costituito o ad un sistema informativo elettronico, "cioè ad insieme di servizi comprendenti la fase di programmazione - acquisizione ed elaborazione di dati -, e quella relativa alla realizzazione registrazione o controllo di sistemi informativi".

Oltre alla formale assegnazione ad una struttura che presenti le suddette caratteristiche, occorre che il dipendente svolga compiti informatici che possano essere individuati nell'ambito delle attività previste dal contratto.

La valutazione circa la sussistenza dei presupposti per l'erogazione dell'indennità in discorso e in merito alla graduazione della stessa in relazione alle mansioni svolte nell'ambito di un sistema informativo elettronico che abbia le caratteristiche definite dal CCRL si attestano alla competenza del datore di lavoro e della contrattazione aziendale. A questo riguardo, comunque, si ritiene che non possano essere considerate le mere attività di acquisizione, elaborazione o registrazione di dati in quanto, diversamente operando, ad avviso di questa Agenzia si ripristinerebbe di fatto la soppressa indennità video, per la quale era sufficiente l'utilizzo del computer, oggi divenuto diffuso, per elaborazioni di supporto alla propria attività lavorativa.