

EMANUELA MILIA

LE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ E L'INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO

Con modulistica in formato digitale editabile



LE SPECIFICHE RESPONSABILITÀ E L'INDENNITÀ CONDIZIONI LAVORO

Di Emanuela Milia



Le specifiche responsabilità e l'indennità condizioni lavoro
Di Emanuela Milia

© 2026 Publika S.r.l.
Via Parigi 6, 46047 Porto Mantovano (MN)
info@publika.it
www.publika.it

I diritti di riproduzione, traduzione, memorizzazione e adattamento totale o parziale con qualsiasi mezzo (analogico e/o digitale) sono riservati in tutti i paesi.

I edizione
Aprile 2026
Pubblicazione digitale

Sommario

1. Le indennità accessorie tra organizzazione e funzione: inquadramento sistematico .	7
1. Il trattamento accessorio nel pubblico impiego contrattualizzato.....	7
2. La funzione organizzativa delle indennità nel Comparto Funzioni Locali	7
3. Differenza strutturale tra responsabilità organizzativa, condizione oggettiva di lavoro e funzione istituzionale nella Polizia Locale	8
4. L'evoluzione contrattuale: dal CCNL 2016/2018 al CCNL 2022/2024.....	9
5. Principi comuni e limiti strutturali degli istituti.....	9
2. L'indennità per specifiche responsabilità.....	11
1. Natura giuridica dell'istituto	11
2. La disciplina nel CCNL 2022/2024: continuità e coordinate sistematiche.....	12
2.1 Presupposti soggettivi.....	13
2.2 Tipizzazioni contrattuali.....	14
2.3 Limiti economici differenziati per area.....	18
3. L'atto di conferimento e la necessità di formalizzazione	18
4. Assenze, sospensioni e decurtazioni	18
5. Cumulabilità e limiti applicativi.....	19
6. Criticità ricorrenti nella prassi degli enti	20
7. L'elaborazione giurisprudenziale sull'indennità per specifiche responsabilità	20
3. L'indennità condizioni di lavoro.....	25
1. Natura compensativa e presupposto oggettivo	25
2. La disciplina nel CCNL 2019/2021	26
2.1 Rischio.....	26
2.2 Disagio	26
2.3 Maneggio valori	28
3. La disciplina nel CCNL 2022/2024	31
4. Effettività della prestazione e parametri di riconoscimento.....	32
5. Divieto di duplicazione per il medesimo presupposto.....	33
6. Profili applicativi negli enti locali.....	34
4. L'indennità di Funzione nella Polizia Locale	37
1. Collocazione sistematica nella Sezione Polizia Locale	37
2. La disciplina nel CCNL 2019/2021	37
3. La disciplina nel CCNL 2022/2024	39
4. Destinatari e presupposti	39
5. Graduazione in relazione al grado e alla responsabilità.....	41
6. Rapporti con specifiche responsabilità e condizioni di lavoro.....	42
7. Profili applicativi nei piccoli enti e nei servizi associati.....	44
Allegati.....	47

1. Le indennità accessorie tra organizzazione e funzione: inquadramento sistematico

1. Il trattamento accessorio nel pubblico impiego contrattualizzato

Nel pubblico impiego contrattualizzato il trattamento economico presenta una struttura articolata, nella quale le diverse componenti assolvono a funzioni tra loro differenziate. In questo contesto, la parte fondamentale assicura la retribuzione correlata all'inquadramento e alla posizione professionale, mentre la parte accessoria assolve a una funzione dinamica, strettamente connessa all'organizzazione concreta dell'ente.

La distinzione ha una portata sostanziale in quanto il trattamento fondamentale remunera l'inquadramento nell'Area e la posizione professionale, mentre quello accessorio è collegato al modo in cui la prestazione si inserisce concretamente nell'organizzazione dell'ente.

Le indennità oggetto di questa guida – specifiche responsabilità, condizioni di lavoro e indennità di funzione per la Polizia Locale – si collocano interamente in questa seconda dimensione. La loro erogazione è condizionata alla presenza di specifici presupposti e non può avvenire in modo automatico o indistinto. Sono strumenti selettivi, finanziati con il Fondo risorse decentrate e subordinati a presupposti tipizzati dal contratto collettivo.

Questa collocazione sistematica impone una prima conseguenza: il riconoscimento dell'indennità è subordinato alla sussistenza e alla continuità del presupposto che la fonda; in assenza di tale condizione, l'erogazione non trova giustificazione.

È nella tensione tra autonomia organizzativa dell'ente e vincoli della contrattazione collettiva che si misura la corretta applicazione degli istituti.

2. La funzione organizzativa delle indennità nel Comparto Funzioni Locali

Innanzitutto, occorre premettere che la correlazione tra trattamento accessorio e assetto organizzativo trova un preciso fondamento normativo nel D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165. L'art. 5, comma 2, attribuisce ai dirigenti la gestione delle risorse umane nell'ambito dei poteri del datore di lavoro pubblico, ivi compresa l'organizzazione del lavoro e l'assegnazione delle funzioni, nel rispetto dei vincoli derivanti dalla contrattazione collettiva.

In quest'ottica, le indennità accessorie si inseriscono nella sfera gestionale e costituiscono strumenti attraverso i quali l'amministrazione dà attuazione all'assetto organizzativo concretamente adottato.

Il limite esterno è rappresentato dall'art. 40 del medesimo decreto, che circoscrive la contrattazione integrativa ai vincoli di bilancio e alle materie demandate dal contratto nazionale, impedendo che il trattamento accessorio diventi leva per alterare l'ordinamento professionale.

Nel sistema degli enti locali, l'art. 107 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (TUEL), riserva ai dirigenti – o ai responsabili di servizio negli enti privi di dirigenza – la competenza in materia di gestione del personale e di organizzazione dei servizi, mentre l'art. 89 del medesimo testo unico riconduce l'organizzazione degli uffici e dei servizi ai principi di autonomia e responsabilità gestionale.

Le indennità accessorie si collocano, pertanto, all'intersezione tra potestà organizzativa e disciplina contrattuale, senza poter essere utilizzate come strumenti di ridefinizione surrettizia delle qualifiche o delle aree di inquadramento.

L'evoluzione contrattuale degli ultimi cicli negoziali ha progressivamente modificato il senso delle indennità accessorie.

In una prima fase storica la logica era prevalentemente compensativa: si remunerava un disagio, un rischio, un carico ulteriore rispetto alla prestazione ordinaria. L'indennità era concepita come risposta a un aggravio individuale.

Oggi il quadro è diverso, almeno per una parte significativa degli istituti.

La funzione dell'indennità si è progressivamente ampliata, includendo profili organizzativi oltre a quelli meramente compensativi. Essa rappresenta, nei fatti, uno strumento di articolazione interna dell'organizzazione. Consente all'ente di distribuire compiti qualificati, di presidiare segmenti procedurali complessi, di attribuire responsabilità operative ulteriori senza alterare la struttura formale delle posizioni.

Ecco che, dunque, l'indennità diventa leva gestionale, in quanto l'indennità non incide solo sull'ammontare della retribuzione, ma riflette una diversa configurazione delle responsabilità attribuite.

Anche l'indennità di funzione nella Polizia Locale si inserisce in questa logica. Non è una maggiorazione indistinta, ma remunera la posizione rivestita all'interno del corpo, il grado, il coordinamento, la funzione svolta.

Diverso è il caso dell'indennità condizioni di lavoro, che mantiene una più marcata connotazione compensativa, essendo ancorata a fattori oggettivi quali rischio, disagio o maneggio valori. Tuttavia, anche qui l'ente è chiamato a una valutazione organizzativa: la condizione deve essere effettiva, non astratta; stabile, non occasionale; coerente con la concreta articolazione dei servizi.

Si può dire, in sintesi, che le indennità non sono più soltanto strumenti di remunerazione, ma riflettono le disposizioni di regolazione e fotografano l'assetto organizzativo.

3. Differenza strutturale tra responsabilità organizzativa, condizione oggettiva di lavoro e funzione istituzionale nella Polizia Locale

Per evitare sovrapposizioni e duplicazioni indebite occorre distinguere nettamente i presupposti strutturali dei tre istituti.

- L'indennità correlata all'attribuzione di **specifiche responsabilità** presuppone un incarico formale, un'attribuzione ulteriore rispetto ai compiti tipici dell'Area di appartenenza. È responsabilità organizzativa, non semplice maggiore carico di lavoro. Richiede una investitura espressa e una delimitazione delle funzioni attribuite.
- L'indennità **condizioni di lavoro** si fonda invece su un elemento oggettivo: rischio, disagio o maneggio valori. Non è legata a un incarico, ma alla concreta modalità di svolgimento della prestazione. Non richiede una posizione organizzativa, ma una situazione fattuale qualificata.
- L'**indennità di funzione** nella Polizia Locale, infine, si colloca su un piano ulteriore: remunera la funzione istituzionale esercitata all'interno del corpo. È legata alla struttura gerarchica e funzionale del servizio, non a un disagio né a una responsabilità occasionale.

Confondere questi piani produce effetti distorsivi: si finisce per compensare due volte il medesimo presupposto o per trasformare una responsabilità tipica dell'Area in una responsabilità "specifica" al solo fine di attribuire un trattamento accessorio.

La distinzione appena tracciata non ha un valore meramente classificatorio. È, al contrario, il punto di equilibrio su cui si regge la corretta applicazione degli istituti. Quando i piani vengono sovrapposti, per esempio in caso di responsabilità, disagio, funzione, il sistema

Allegati

- Modello indennità specifiche responsabilità
- Modello indennità rischio
- Modello indennità disagio
- Modello indennità maneggio valori
- Modello indennità funzione

La disciplina delle specifiche responsabilità dopo il CCNL 16/11/2022
Di Emanuela Milia



9 788831 265416

Publika edizioni

Collana coordinata da Gianluca Bertagna