

Quando spetta l'indennità di posizione?

scritto da Paolo Florio | 19/02/2024



Cosa sono le indennità di funzione e quando spettano.

Alla busta paga base devono essere aggiunte ulteriori voci in presenza di specifiche attribuzioni lavorative. Si tratta delle cosiddette **indennità di funzione**, generalmente previste dalla contrattazione collettiva nazionale ed aziendale. Esse hanno lo scopo di compensare il dipendente per lo svolgimento di lavori che comportano maggiori oneri e difficoltà.

Per la specificità delle lavorazioni legate alle mansioni o alla categoria di appartenenza del lavoratore è riconosciuta quindi l'indennità di funzione (come quella riconosciuta in alcuni contratti al lavoratore quadro). In questo articolo vedremo **quando spetta l'indennità di posizione**. Lo faremo alla luce di una recente pronuncia della Cassazione particolarmente interessante.

L'indennità di posizione: cos'è?

La normativa in materia di pubblico impiego prevede che, quando un dipendente svolge effettivamente le mansioni corrispondenti a una posizione organizzativa, ha

diritto all'intero trattamento economico previsto per quella posizione, comprese le eventuali indennità accessorie. Questo principio è stato ribadito dalla Cassazione con l'ordinanza n. 4256, sezione Lavoro, del 16 febbraio 2024, che ha sancito il **diritto di una lavoratrice a ricevere l'indennità di posizione organizzativa** nonostante l'illegittimità formale nell'attribuzione dell'incarico.

Nel contesto lavorativo, in particolare nel settore pubblico, si verifica spesso che un dipendente assuma di fatto ruoli e **responsabilità superiori** senza che ciò venga formalmente riconosciuto attraverso un provvedimento ufficiale. In tali casi il datore deve riconoscergli l'indennità di posizione.

Quando un dipendente può rivendicare l'indennità di posizione?

Un dipendente ha il diritto di rivendicare l'indennità di posizione organizzativa non solo quando l'incarico gli è stato formalmente conferito, ma anche quando svolge di fatto le funzioni e le responsabilità corrispondenti a tale posizione. Questo è particolarmente rilevante in casi dove, per esempio, il provvedimento di conferimento dell'incarico risulta illegittimo o mancante, ma il dipendente ha comunque assunto tutte le responsabilità connesse alla posizione organizzativa.

Quali sono le implicazioni di una sentenza sulla posizione organizzativa?

La sentenza della Cassazione ha importanti implicazioni per i dipendenti del settore pubblico. Essa stabilisce che il riconoscimento dell'indennità di posizione organizzativa non dipende dalla formalità dell'attribuzione dell'incarico, ma dalla **sostanza del lavoro svolto** e dalle **responsabilità effettivamente assunte**. In pratica, ciò significa che i dipendenti che svolgono le funzioni di una determinata posizione organizzativa hanno diritto a ricevere l'intero pacchetto retributivo corrispondente, incluso ogni compenso accessorio previsto.

Cosa comporta l'illegittimità del

provvedimento di conferimento?

La questione dell'illegittimità del provvedimento di conferimento dell'incarico è stata centrale in numerosi casi giudiziari. La Cassazione ha chiarito che tale illegittimità non preclude il diritto del dipendente a percepire l'indennità di posizione organizzativa, purché siano state effettivamente svolte le mansioni proprie della posizione. Questo approccio garantisce che i dipendenti siano equamente compensati per il lavoro svolto, indipendentemente dalle formalità amministrative.

Come ottenere le differenze retributive?

L'omesso versamento dell'indennità per mansioni svolte di fatto consente al dipendente di agire contro il datore di lavoro dinanzi al tribunale entro **cinque anni** dalla cessazione del rapporto di lavoro (se con un soggetto privato) o da quando la mansione è stata effettivamente svolta (se con la pubblica amministrazione).