

POSIZIONE ORGANIZZATIVA E TEMPORANEITA'

Tribunale di Trieste, 10 marzo 2006

Giud. Rigon; ric. A.T.; Res. Agenzia delle entrate

Le posizioni organizzative sono caratterizzate dalla temporaneità e dalla fiduciarità; ad esse è legato solamente un particolare trattamento economico di tipo accessorio, che viene meno al termine dell'incarico stesso, senza che nulla cambi dal punto di vista del profilo di appartenenza. L'aver già ricoperto una posizione organizzativa non attribuisce al dipendente un diritto a mantenerla e, dunque, il suo mancato conferimento o rinnovo non comporta un demansionamento.

-----NOTA-----

Il ricorrente conveniva l'amministrazione in giudizio, lamentando di essere stato illegittimamente demansionato nel momento in cui era stato inserito in un nuovo team, senza che gli fossero attribuite le funzioni di capo team, già svolte in precedenza.

Il ricorso veniva rigettato, in quanto l'aver già ricoperto tale incarico non attribuisce al dipendente un diritto a mantenerlo e, dunque, il suo mancato conferimento non comporta un demansionamento.

Le posizioni organizzative, conferite dalle amministrazioni (ex art 18 ccnl area C) per incarichi di elevata responsabilità comportano l'attribuzione di una specifica indennità e sono caratterizzate dalla temporaneità e dalla fiduciarità: il titolare del potere di conferimento, di rinnovo e di revoca dispone di indubbi margini di discrezionalità. Al conferimento di incarichi di posizioni organizzative è legato solamente un particolare trattamento economico di tipo accessorio, che viene meno al termine dell'incarico stesso (alla scadenza o per revoca anticipata), senza che nulla cambi dal punto di vista del profilo di appartenenza.

Tali decisioni riguardano la micro-organizzazione e la gestione del personale, esercitate dall'amministrazione con i poteri del datore di lavoro privato, ex art. 5 d.lgs. 156/2001.

In tale ambito, il potere di controllo giudiziale è circoscritto a ipotesi di motivazioni manifestamente incongruenti, condotte discriminatorie, violazione dei principi generali di correttezza e buona fede. Tali violazioni, tuttavia, non potrebbero comunque essere fonte di attribuzione per un determinato dipendente della titolarità della posizione di lavoro.