

Indennità condizioni di lavoro - Art. 70-bis CCNL 21/05/2018

Il nuovo CCNL raggruppa in un'unica voce "indennità condizioni di lavoro" la remunerazione delle seguenti indennità previste nei previgenti contratti:

- *disagio;*
- *rischio;*
- *maneggio valori.*

L'indennità condizioni di lavoro potrà essere erogata solo per i giorni di effettivo svolgimento delle predette attività.

In sede di contrattazione integrativa viene definita la misura di tale indennità, che può variare da 1,00 a 10,00 Euro giornalieri, tenendo conto dei seguenti criteri:

- a. valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali previste nelle attività svolte dal dipendente;*
- b. caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali ed ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.*

L'art. 68, comma 3, del CCNL 21/05/2018 prevede che la contrattazione integrativa debba destinare ai trattamenti economici di cui al comma 2, lett. a (performance organizzativa), b (performance individuale), c (indennità condizioni di lavoro), d (indennità turno, reperibilità, compensi art. 24, comma 1, CCNL 14/09/2000), e (indennità specifiche responsabilità), f (indennità di funzione e di servizio esterno Polizia Locale) la parte prevalente (almeno il 50%) delle risorse variabili del fondo ex art. 67, comma 3 (con esclusione delle lettere c – risorse specifiche disposizioni di legge, f – risorse destinate ai messi notificatori, g – trattamenti accessori destinati ai dipendenti delle case da gioco), nonché alla performance individuale almeno il 30% di tali risorse.

Disagio:

Per compensare le attività disagiate occorre, in primo luogo, individuare con chiarezza i contenuti delle prestazioni lavorative che possono essere causa di disagio per i lavoratori interessati.

E' evidente che il disagio è una condizione del tutto peculiare e non può coincidere con le ordinarie prestazioni di lavoro (come i rientri pomeridiani) e non può riguardare tutti (o quasi) i dipendenti dell'ente; non è corretto neanche assegnare il compenso per disagio a specifiche prestazioni che sono già oggetto di specifici compensi definiti dal CCNL (come il turno o la reperibilità).

Rischio:

Il contratto decentrato è autorizzato a individuare le condizioni di rischio effettivamente presenti nell'ente (o nelle modalità di esecuzione delle prestazioni), cui collegare il pagamento del compenso; si deve trattare, come per il disagio, di condizioni o di ambienti di lavoro che siano idonei a mettere a rischio la salute del lavoratore interessato; il rischio, pertanto, non può essere correlato al possesso di un profilo professionale o alla appartenenza ad un'area professionale; non è ragionevole ipotizzare che tutti i lavoratori in possesso di un determinato profilo siano sempre in condizioni di rischio a prescindere dalle modalità specifiche, dal luogo o dall'ambiente nel quale la prestazione viene resa; il rischio, in sintesi, è una condizione oggettiva che può riguardare anche, e giustamente, lavoratori di categoria e profilo diversi ma può anche differenziarsi all'interno della medesima categoria e profilo.

Maneggio valori:

E' evidente che per stabilire gli importi giornalieri, tra il valore minimo e quello massimo, la stessa contrattazione integrativa dovrà necessariamente prendere in considerazione gli elementi oggettivi che determinano l'effettivo esercizio del "maneggio di valori di cassa".

In tale ambito, pertanto, potranno essere definiti i criteri di riferimento che le parti riterranno utili per individuare le voci che effettivamente possono essere prese a base di calcolo per determinare il valore medio mensile da considerare ai fini della corresponsione della indennità.

E' ragionevole ipotizzare che vengano presi in considerazione i soli casi in cui uno più lavoratori siano obbligati a trattare denaro contante o altri titoli equivalenti, con assunzione di responsabilità per eventuali errori o smarrimenti.

Anche questo incentivo può essere corrisposto per le sole giornate di effettiva esposizione al rischio; ciò significa che devono essere escluse non solo le giornate di assenza o di non lavoro, ma anche le eventuali altre giornate in cui il lavoratore non sia impegnato nel maneggio dei valori.