

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

*Il CCNL 21/05/2018 ha raggruppato 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 15,00 Euro giornalieri, come rideterminato dall'art. 84-bis del CCNL 16/11/2022, 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. 80, comma 3, del CCNL 16/11/2022 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. 79, comma 2 (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) del comma 3 dell'art. 67 del CCNL 21/05/2018, 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.*