

ARAN

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

Direzione "Contrattazione 2"
U.O. Regioni ed Enti Locali

Roma

ARAN - Protocollo Uscita



N.0003072/2019 del 18/04/2019

Al

Prot.n.2315 del 22 marzo 2019
Risposta a nota prot.n.7221 del 22 marzo 2019

Oggetto: indennità di condizione lavoro

Nel merito dei quesiti formulati, relativamente alle particolari problematiche esposte, ritiene utile precisare quanto segue:

problematica 1

la regolamentazione specifica della nuova "Indennità condizioni di lavoro", che accorpa le precedenti indennità di rischio, disagio e maneggio valori, fermo restando, comunque, i presupposti fattuali che giustificavano l'erogazione di tali compensi (remunerare lo svolgimento, da parte dei lavoratori, di attività disagiate o rischiose in quanto pericolose o dannose per la salute o implicanti il maneggio di valori) è demandata alla contrattazione collettiva integrativa.

L'art.70-bis del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, infatti, si è limitato a stabilire solo che, a nuova indennità è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività legittimanti ed il suo ammontare è determinato in sede di contrattazione integrativa, sulla base di specifici criteri individuati direttamente dal CCNL, e cioè:

- a) l'effettiva sussistenza ed incidenza di ciascuna delle condizioni legittimanti sulle attività svolte dal dipendente;
- b) le caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.

Pertanto, si ritiene che, in sede di contrattazione integrativa, anche in mancanza di una espressa indicazione in tal senso nel CCNL, legittimamente, nella propria autonomia, le parti possano limitare il riconoscimento dell'indennità solo alle ipotesi di lavoratori che svolgano in maniera continuativa attività disagiate o rischiose o implicanti il maneggio di valori. La valorizzazione del profilo della continuità all'interno della disciplina dell'istituto, consentirebbe una più precisa individuazione e valorizzazione dei lavoratori che ne possono

اران

AGENZIA PER LA
RAPPRESENTANZA
NEGOZIALE
DELLE PUBBLICHE
AMMINISTRAZIONI

beneficiare, evitandosi altresì erogazioni eccessivamente generalizzate e parcellizzate, in coerenza con la stessa ragione giustificativa del compenso di cui si tratta;

problematica 2

la soluzione, evidentemente, dipende dalle scelte che l'ente opererà in sede di contrattazione integrativa, secondo quanto detto con riferimento alla problematica 1;

problematica 3

l'art.70-bis, comma 4, del CCNL del 21.5.2018, stabilisce che l'indennità per condizioni di lavoro può essere determinata, in sede di contrattazione integrativa, entro i valori minimi e massimi giornalieri, rispettivamente, di € 1 ed € 10. Tali valori, anche quello minimo € 1, si riferiscono evidentemente alla ipotesi ordinaria del rapporto di lavoro a tempo pieno. Relativamente al rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, si ricorda che l'art.55, comma 10, del CCNL 21.5.2018 espressamente dispone: *"Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria e profilo professionale."* In applicazione di tale regola anche i valori minimi e massimi dell'indennità di cui si tratta sono riproporzionati in relazione al tempo di lavoro previsto nell'ambito del rapporto di lavoro a tempo parziale. Il riproporzionamento riguarderà anche il valore minimo di €1, anche ove portasse alla determinazione di un importo inferiore ad €1, come da voi evidenziato.

Distinti saluti.

Il Dirigente
Dr. Rosario Soloperto
