



# COMUNE DI MONTE DI PROCIDA

Città metropolitana di Napoli

Ai Responsabili di Settore

Al Sindaco

Ai Componenti la Giunta Comunale

Al Revisore dei Conti

Alle RSU ed OO.SS.

SEDE

**OGGETTO: NUOVO CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE 2016-2018 – Trattamento economico – Indennità condizioni di lavoro**

In data 21 maggio 2018 è stata firmato il Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto “Funzioni locali” per il triennio 2016-2018.

Con precedenti note prot. 8240 del 31 Maggio 2018 e prot. 8888 e 8899 del 13 Giugno 2018 , il Sottoscritto ha segnalato, alle SS.LL., le principali novità introdotte dal nuovo Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto “Funzioni locali” per il triennio 2016-2018, sottoscritto in data 21 Maggio 2018; ha esaminato gli aspetti salienti della disciplina in merito alla costituzione del fondo risorse decentrate anno 2018 e delle posizioni organizzative; la presente avrà ad oggetto le novità in materia di indennità accessorie, in particolare trattando della **nuova indennità per le condizioni di lavoro**, introdotta dall'**articolo 70 bis del contratto, commisurata ai giorni di effettivo svolgimento dell'attività**, con un importo definito in sede di contrattazione integrativa che varia da euro 1,00 a euro 10,00 (art. 70-bis).

La nuova indennità sostituisce tre indennità previste dalla precedente disciplina : maneggio valori, rischio e disagio, prevedendo che **gli enti corrispondono una unica ‘indennità condizioni di lavoro’ destinata a remunerare lo svolgimento di attività:**

- a) *disagiate;*
- b) *esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute;*
- c) *implicanti il maneggio di valori.*

2. *L'indennità di cui al presente articolo è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui al comma 1, entro i seguenti valori minimi e massimi giornalieri: Euro 1,00 – Euro 10,00.*

3. *La misura di cui al comma 1 è definita in sede di contrattazione integrativa di cui all'art. 7, comma 4, sulla base dei seguenti criteri:*

- a) *valutazione dell'effettiva incidenza di ciascuna delle causali di cui al comma 1 nelle attività svolte dal dipendente;*

*b) caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività.*

La prima cosa da evidenziare è che la disposizione non è immediatamente efficace: il comma 5 stabilisce che la nuova indennità si applichi solo dal momento in cui verrà recepita e disciplinata dalla contrattazione integrativa.

Di conseguenza, fino alla stipulazione del nuovo CCDI, continuano ad essere erogate le indennità previste dai precedenti CCNL del comparto Regioni ed autonomie locali (come declinate nei singoli contratti decentrati degli enti):

- indennità per l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate, di cui all'art. 17, comma 2, lettera e), del CCNL 1° aprile 1999;
- indennità di maneggio valori, di cui all'art. 36 del 14 settembre 2004;
- indennità di rischio, di cui all'art. 37 del CCNL 14 settembre 2005.

## **EVIDENTI LE DIFFERENZE.**

### **I Gli importi.**

La prima e più grossa novità riguarda gli importi.

La contrattazione decentrata potrà fissare la nuova indennità in una forbice compresa tra 1,00 e 10,00 euro giornalieri.

Se facciamo un confronto con le tre indennità assorbite ci rendiamo conto che gli importi sono molto più consistenti.

Considerando un dipendente che lavora su 6 giorni settimanali, tenendo conto delle ferie, dei permessi retribuiti e di qualche altra assenza, i giorni effettivamente lavorati possono essere circa 260, di conseguenza l'indennità si potrebbe assestare da un minimo di 260,00 ad un massimo di 2.600,00 euro l'anno.

Attualmente l'importo minimo erogabile è di 0,52 euro al giorno di maneggio valori, che, moltiplicato per 260 giorni, diventa 135,20 euro. Cumulando le tre indennità sostituite (equiparando quella di disagio a quella di rischio - 30 euro mensili - e considerando gli stessi giorni lavorati per il maneggio valori), non si arriverebbe a 1.200,00 euro in un anno. Oltre a ciò si deve anche evidenziare che praticamente nessun dipendente percepisce tutte e tre le indennità.

Inoltre, altra differenza si rileva nel fatto che delle tre indennità sostituite, quella di rischio era fissa mensile, quella di disagio era indefinita, il maneggio valori doveva essere rapportato agli importi "maneggiati", da un minimo di 0,52 (1.000 lire) ad un massimo di 1,55 euro (3.000 lire).

La nuova disciplina dell'indennità condizioni di lavoro introduce **due parametri di quantificazione**:

1. l'effettiva incidenza del "disagio", del "rischio" e del "maneggio valori" nelle attività svolte dal dipendente;
2. le "caratteristiche istituzionali, dimensionali, sociali e ambientali degli enti interessati e degli specifici settori di attività".

Non mancheranno i problemi.

Il primo deriva dal fatto che **manca qualsiasi indicazione di come dovrebbero incidere le predette caratteristiche sulla quantificazione dell'indennità**; senza precise indicazioni i medesimi criteri potranno essere oggetto di differenti applicazioni.

Inoltre, in base al primo parametro: il massimo dell'indennità previsto dalla contrattazione decentrata potrà essere attribuito *solamente a soggetti che siano sottoposti a "rischio", svolgano attività "disagiate" e*

*che anche "maneggino valori". Tre condizioni che dovrebbe essere praticamente impossibile cumulare in un unico dipendente; il secondo parametro dovrebbe servire a determinare l'ampiezza della forbice e i suoi estremi minimi e massimi.*

#### **Esclusioni.**

Ulteriore novità: L'indennità di disagio spettava al personale delle categorie A, B e C. Erano esclusi i lavoratori inquadrati nella categoria D.

La nuova disciplina non prevede nessuna eccezione, quindi si potrebbe riconoscere l'indennità anche al personale di categoria D che svolgesse attività disagiate.

Al contrario non potrà percepire la indennità condizioni di lavoro il personale della polizia locale che percepirà l'indennità di servizio esterno.

Nel dettaglio emergono **altre novità.**

#### **Il mancato collegamento alla quantità di valori maneggiati.**

Contrariamente a quanto previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti, la nuova indennità non è esplicitamente collegata alla quantità di valori maneggiati.

#### **La definizione di attività rischiosa.**

L'articolo 37 del CCNL 14 settembre 2000 stabilisce che l'indennità spetta per "*prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale*".

**La nuova formulazione (attività "esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute") è potenzialmente più ampia, soprattutto per il fatto che viene meno il requisito della continuità dell'esposizione.**

Si auspica un intervento chiarificatore che possa ridurre le difficoltà applicative.

La presente sarà pubblicata sul sito dell'Ente, "amministrazione trasparente".

Monte di Procida, 13 Giugno 2018

IL SEGRETARIO GENERALE  
Dr.ssa Fabiana Lucadamo

