

In base all'art. 14 del CCNL del 22.1.2004, un dipendente è utilizzato a tempo parziale tra due enti. Il tempo di lavoro è così ripartito: 30 ore presso l'ente di appartenenza e 6 ore presso l'ente utilizzatore. Il dipendente è titolare di posizione organizzativa sia presso l'ente di appartenenza, sia presso l'utilizzatore. Può l'ente utilizzatore ampliare di quattro ore settimanali l'orario di lavoro che il dipendente presta presso la propria sede, attraverso il ricorso ad un autonomo contratto di lavoro a tempo determinato, al di là dell'orario di obbligo già ripartito in sede di convenzione, tenuto conto anche della circostanza che trattandosi di titolare di posizione organizzativa allo stesso non possono essere riconosciuti compensi per lavoro straordinario?

In relazione a tale problematica, si ritiene utile precisare quanto segue.

L'art.14 del CCNL del 22.1.2004 consente agli enti locali la possibilità di avvalersi di personale di altri enti ed amministrazioni del medesimo Comparto Regioni-Autonomie Locali, nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite.

L'utilizzo è consentito, fermo restando il vincolo dell'orario settimanale d'obbligo (le 36 ore settimanali), solo per una parte del suddetto orario di lavoro del dipendente utilizzato, secondo le quantità e modalità stabilite nell'apposita convenzione che gli enti interessati sono tenuti a stipulare in materia,

In base alla disciplina contrattuale (art.14, comma 4, del CCNL del 22.1.2004), il dipendente, che sia già titolare di posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza, può essere incaricato anche di altra posizione organizzativa presso l'ente utilizzatore a tempo parziale.

Relativamente alla suddetta disciplina contrattuale (art.14, commi 4 e 5, del CCNL del 22.1.2004) occorre, tuttavia, precisare che:

a) la più favorevole disciplina per il lavoratore incaricato di posizione organizzativa in materia di retribuzione di posizione e di risultato, con la elevazione del valore massimo del primo compenso fino a € 16.000 e del secondo fino ad un massimo del 30%, nei casi di personale utilizzato a tempo parziale da enti diversi da quelli di appartenenza e di servivi in convenzione, trova applicazione solo in presenza di due incarichi diversi e distinti: l'uno attribuito dall'ente di appartenenza e l'altro presso l'ente di utilizzazione o nell'ambito dei servizi in convenzione. Tale disciplina, infatti, si fonda sull'assunto che solo la coesistenza di due incarichi diversi e distinti può creare oggettivamente una condizione di maggiore gravosità del lavoratore, utilizzato su due diverse e distinte posizioni di lavoro (o sedi), rispetto a quella del lavoratore che fruisce di un solo incarico;

b) in ogni caso, l'importo annuale della retribuzione di posizione previsto per la posizione organizzativa affidata dall'ente utilizzatore deve essere riproporzionato in relazione alla durata del tempo di lavoro stabilito nell'ambito della convenzione di utilizzazione a tempo parziale del dipendente. Analogo riproporzionamento dovrà essere operato anche presso l'ente di appartenenza del lavoratore, relativamente all'incarico di posizione organizzativa di cui è titolare presso lo stesso; infatti, anche in questo caso, il lavoratore è chiamato a rendere una prestazione quantitativamente ridotta; pertanto, la retribuzione di posizione erogata al dipendente dovrà essere ridotta rispetto al valore ordinariamente assegnato alla stessa (non come valore riconosciuto a titolo personale, ma come importo predefinito in base ai criteri di pesatura di ogni PO), sulla base dei criteri a tal fine adottati dall'ente, ai sensi dell'art.10 del CCNL del 31.3.1999, in relazione al minore impegno lavorativo (rispetto alla misura minima delle 36 ore) che viene richiesto al dipendente utilizzato cui viene affidata la titolarità della posizione organizzativa.

Per l'ampliamento dell'orario di lavoro del dipendente di cui si tratta presso l'ente utilizzatore, si ritiene che, essendo lo stesso espressamente stabilito nella convenzione, non possa prescindere da una modifica della stessa convenzione (e quindi dal consenso dell'ente di appartenenza) nel senso di una diversa distribuzione tra i due enti dell'orario di lavoro del dipendente.

Infatti, come sopra detto, la clausola contrattuale consente a due enti di utilizzare lo stesso lavoratore ma solo nell'ambito dell'orario complessivo (normalmente 36 ore settimanali) cui è tenuto, sulla base del proprio contratto individuale, il dipendente presso l'ente di appartenenza, attraverso una distribuzione dello stesso secondo le previsioni della convenzione di utilizzazione.

Conseguentemente, si deve escludere ogni soluzione che porti ad un ampliamento dell'orario ordinario di lavoro del dipendente di cui si tratta, neppure ove questo si determini solo in relazione al servizio presso l'ente utilizzatore.

Occorre ricordare che, per espressa previsione dell'art.14 sopra richiamato, il rapporto di lavoro continua a far capo esclusivamente all'ente di appartenenza, sulla base dei contenuti del contratto individuale a suo tempo sottoscritto, escludendosi ogni possibilità di modifica anche e soprattutto sul punto dell'orario di lavoro.

Pertanto, la ripartizione delle prestazioni del dipendente tra l'ente di appartenenza e quello utilizzatore non può portare ad un risultato implicante un mutamento del suo orario di obbligo di 36 ore settimanali.

Relativamente al punto della stipulazione di un altro contratto di lavoro subordinato con il dipendente di cui si tratta (al fine di incrementare l'orario di lavoro), a parte i dubbi sulla legittimità di una tale opzione (in considerazione dei vincoli di incompatibilità di più rapporti di lavoro in capo al medesimo soggetto contemporaneamente, ai sensi dell'art.53 del D.Lgs.n.165/2001, salva la sola particolare ipotesi dell'art.1, comma 557, della legge n.311/2004, che nella fattispecie non sembra praticabile), essa comunque si collocherebbe al di fuori della disciplina dell'art.14 del CCNL del 22.1.2004.