

Quali sono le corrette modalità applicative dell'art.17, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018 per la determinazione della retribuzione di posizione da riconoscere al dipendente che, già titolare di posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza, sia utilizzato a tempo parziale ed incaricato di altra posizione organizzativa presso altro ente o presso servizi in convenzione o presso una unione di comuni, secondo la disciplina degli art.14 e 13 del CCNL del 22.1.2004?

La disciplina dell'art.17, comma 6, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018, in connessione le precedenti e vigenti disposizioni degli 14 e 13 del CCNL del 22.1.2004, ai fini della sua attuazione, richiede che:

- a) un dipendente di un ente sia utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso un servizio in convenzione; in base al citato art.14, comma 1, la convenzione di utilizzo a tempo parziale, deve disciplinare in particolare: la durata del periodo di utilizzazione, il tempo di lavoro (nell'ambito dell'orario d'obbligo complessivo normalmente di 36 ore settimanali) e la relativa articolazione tra i due enti, la ripartizione degli oneri e i conseguenti adempimenti reciproci, ogni altro aspetto ritenuto utile per una corretta gestione del rapporto di lavoro;
- b) l'affidamento al suddetto dipendente utilizzato a tempo parziale presso altro ente, già titolare di posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza di una posizione organizzativa, di altra posizione organizzativa presso l'ente utilizzatore o presso il servizio in convenzione;
- c) deve determinarsi, quindi, una situazione di contestuale titolarità in capo al medesimo dipendente di due diverse e distinte posizioni organizzative, una presso l'ente di appartenenza e l'altra presso l'ente che lo utilizza a tempo parziale o presso il servizio in convenzione;

Spetta al datore di lavoro pubblico, nell'ambito della sua autonoma responsabilità gestionale, la valutazione della effettiva sussistenza di tali presupposti.

Ove questi, siano presenti, si potrà dare luogo all'applicazione della disciplina del citato art.17, comma 6, del CCNL del 21.5.2018, che, ribadendo quanto già previsto dai richiamati artt. 14 e13 del CCNL del 22.1.2004, dispone che:

a) l'ente di appartenenza continua a corrispondere la retribuzione di posizione e di risultato secondo i criteri dallo stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;

b) l'Unione, l'ente, o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;

c) al fine di compensare effettivamente la maggiore gravosità connessa alla titolarità di due posizioni organizzative e lo svolgimento delle prestazioni in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui si è detto (Unione, Ente utilizzatore e servizio in convenzione) possono altresì corrispondere, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa, con oneri a proprio carico;

d) quindi, solo l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni, che si avvalgono del lavoratore di altro ente, si assumono l'onere della maggiorazione fino al 30% della retribuzione di posizione, considerata nel suo valore pieno, prevista dalla disciplina contrattuale;

e) l'importo della retribuzione di posizione, determinato tenendo conto anche della eventuale maggiorazione dell'art.17, comma 6, ultimo alinea, del CCNL del 21.5.2018, deve essere, comunque, poi riproporzionato in relazione alla durata prevista della prestazione lavorativa presso l'ente utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni;

f) gli oneri della eventuale maggiorazione della retribuzione riconosciuta dall'ente utilizzatore a tempo parziale, dal servizio in convenzione e dall'unione di comuni sono posti a carico di questi;

g) in coerenza con la ratio dell'istituto e con gli orientamenti applicativi già formulati in materia, il riproporzionamento deve essere effettuato in relazione al numero delle ore che il dipendente effettivamente è chiamato a rendere presso l'ente di appartenenza e presso l'utilizzatore a tempo parziale, il servizio in convenzione e l'unione di comuni;

h) per effetto della nuova disciplina, tenuto conto anche delle regole in materia di valori della retribuzione di posizione recate dall'art.15 del CCNL del 21.5.2018, è venuto meno anche il precedente tetto di € 16.000, previsto dai precedenti artt.13 e 14 del CCNL del 22.1.2004 per le ipotesi considerate;

i) un esempio, potrà chiarire la disciplina:

Ente datore di lavoro:

Valore posizione organizzativa intero: **€ 11.300,00**

Valore posizione riproporzionato in relazione al tempo di lavoro presso lo stesso:

€ 5.650,00

Ente utilizzatore a tempo parziale, Unione o Servizio in convenzione:

Valore posizione organizzativa intero: **€ 11.300,00**

Valore eventuale incremento del 30% (valore massimo): **€ 3.390,00**

Valore posizione organizzativa intero con l'incremento del 30%: **€ 14.690,00**

Valore posizione riproporzionato in relazione al tempo di lavoro presso lo stesso: € **7.345,00**

Si coglie l'occasione per evidenziare che anche la disciplina dell'art. 14, comma 5, del CCNL del 22.1.2004, nella parte relativa alla quantificazione della retribuzione di risultato, nel caso di incarico di posizione organizzativa conferito al medesimo dipendente presso l'ente di appartenenza e presso altro ente che lo utilizzi a tempo parziale o nell'ambito dei servizi in convenzione (da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento), non è più applicabile a seguito dell'introduzione delle nuove disposizioni in materia di retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenute nell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018.

Infatti, nell'ambito della nuova disciplina, analogamente a quanto avviene per la retribuzione di risultato della dirigenza, è previsto solo che al finanziamento della retribuzione di risultato deve essere destinata una quota non inferiore al 15% del complessivo ammontare delle risorse finalizzate all'erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste dall'ordinamento dell'ente. Gli enti definiscono, poi, autonomamente, in sede di contrattazione integrativa, i criteri generali per la determinazione della retribuzione di risultato delle diverse posizioni organizzative, nell'ambito delle risorse a tal fine effettivamente disponibili. A seguito di tale nuova regolamentazione, deve ritenersi integralmente e definitivamente disapplicata la precedente disciplina della retribuzione di risultato delle posizioni organizzative contenuta nell'art.10, comma 3, del CCNL del 31.3.1999, che rappresentava la cornice di riferimento anche del sopra citato art.14, comma 5, del CCNL del 21.5.2004.

Pertanto, anche nel caso di un dipendente di un ente utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso un servizio in convenzione o presso una Unione di comuni, con contestuale conferimento della titolarità di due distinte posizioni organizzative, come sopra detto, la disciplina applicabile per la retribuzione di risultato deve essere individuata nelle previsioni dell'art. 15, comma 4, del CCNL delle Funzioni Locali del 21.5.2018.