

*Una precisazione in materia di determinazione del trattamento economico accessorio del personale utilizzato a tempo parziale per le funzioni e i servizi in convenzione.*

*Nel caso di un servizio in convenzione tra due o più comuni, è possibile attribuire una maggiorazione del 25% del compenso spettante al responsabile del servizio presso uno degli enti che va ad operare nell'ambito della convenzione, in analogia a quanto previsto per le segreterie convenzionate dall'art. 45 del CCNL dei segretari comunali e provinciali del 16.5.200?*

Si deve precisare che, come regola generale, ogni categoria di personale in servizio presso le amministrazioni del comparto Regioni-Autonomie locali è destinataria di un proprio e specifico contratto collettivo nazionale di lavoro (dirigenza, personale delle categorie e segretari comunali) e che, conseguentemente, non è possibile estendere, neppure in via analogica, ad una categoria di lavoratori le previsioni della contrattazione collettiva relativa ad altra tipologia degli stessi.

Ciò porta ad escludere che una disciplina contenuta nel CCNL dei segretari comunali e provinciali (nel caso di specie alla retribuzione aggiuntiva per il segretario titolare di sede di segreteria convenzionata, contenuta nell'art. 45 del CCNL del 16.5.2001 per i Segretari comunali e provinciali) possa essere estesa anche al personale non dirigente del comparto Regioni-Autonomie locali.

Le disposizioni contrattuali relative al trattamento giuridico ed economico applicabile al personale del comparto Regioni-Autonomie locali che svolga la prestazione lavorativa in più comuni convenzionati sono solo quelle contenute nell'art. 14 del CCNL del 22 gennaio 2004.

In proposito si deve ricordare che, in base ai commi 3 e 7, del suddetto art.14, al personale utilizzato a tempo parziale per funzioni e servizi in convenzione è possibile riconoscere particolari forme di incentivazione (nell'ambito dei trattamenti accessori disciplinati dall'art. 17 del CCNL dell'1.4.1999, che devono ritenersi gli unici consentiti) con oneri a carico delle risorse

decentrate dell'ente di appartenenza, in considerazione della specifica condizione di questo personale che viene utilizzato in parte presso l'ente di appartenenza e in parte presso il servizio in convenzione.

L'eventuale riconoscimento di queste forme di incentivazione non ha, quindi, carattere di obbligatorietà ma è meramente eventuale e dipenderà dalle autonome valutazioni della contrattazione decentrata e, naturalmente, dalla disponibilità delle relative risorse finanziarie.

In base alla medesima disciplina contrattuale (art. 14, commi 4 e 7, 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 nell'ambito del servizio in convenzione.

In proposito, tuttavia, occorre 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 presso l'ente di appartenenza e nell'ambito di servizi in convenzione, trova applicazione solo in presenza di due incarichi diversi e distinti: l'uno attribuito dall'ente di appartenenza e l'altro presso il servizio 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. Se, invece, al di fuori di tale particolare ipotesi, al lavoratore sia affidato un solo incarico di posizione organizzativa, presso l'ente che lo utilizza a tempo parziale o nell'ambito di un servizio in convenzione, l'importo annuale della retribuzione di posizione e di quella di risultato saranno quelli ordinariamente previsti per la posizione organizzativa, sulla base delle previsioni contrattuali (art. 10 ed 11 del CCNL del 31.3.1999);

b) in ogni caso, l'importo annuale della retribuzione di posizione previsto per la posizione organizzativa, affidata nell'ambito del servizio in convenzione, deve essere riproporzionato in relazione alla durata del tempo di lavoro stabilito per la prestazione da rendere nel servizio in convenzione stesso. 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 P.O.), 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;

c) se al lavoratore, titolare di posizione organizzativa presso l'ente, non sarà affidato altro incarico di posizione organizzativa presso il servizio in convenzione, non potrà trovare in nessun modo applicazione la più favorevole disciplina dell'art. 14, comma 5, che, come sopra detto, in materia di retribuzione di posizione e di risultato, consente la elevazione del valore massimo del primo compenso fino a 16.000 € e del secondo fino ad un massimo del 30%. Inoltre, in questa particolare situazione, se il dipendente, titolare di posizione organizzativa presso l'ente di appartenenza, oltre a continuare a rendere la sua prestazione presso lo stesso, è, allo stesso tempo, utilizzato, solo parzialmente, nell'ambito del servizio in convenzione (senza il conferimento di una seconda posizione organizzativa), lo stesso può percepire i trattamenti accessori ordinariamente previsti per la generalità del personale non titolare di P.O. ivi compresi i compensi per lavoro straordinario, addetto al servizio in convenzione. Naturalmente, l'importo della retribuzione di posizione in godimento presso l'ente di appartenenza dovrà essere riproporzionato in relazione alla minore durata della prestazione lavorativa, dato che necessariamente parte del tempo di lavoro è dedicata al servizio dell'ente utilizzatore.

soloperto@aranagenzia.it