

Trattamento economico-normativo del personale appartenente alle categorie B, C e D con rapporto di lavoro a tempo parziale. L'indennità di responsabilità è soggetta al riproporzionamento in base alla durata della prestazione lavorativa del singolo dipendente?

Come noto, il trattamento economico e normativo del lavoratore part-time è improntato al rispetto di due principi: il principio di non discriminazione e il principio di proporzionalità dei trattamenti rispetto alla prestazione lavorativa resa. In materia di trattamento economico l'art. 58 del CCNL 19.04.2018 ai commi 10 e 11 testualmente dispone:

“10. 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 area professionale.

11. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.”

Il nuovo articolato non richiama espressamente le voci del trattamento economico non soggette a riproporzionamento, ma afferma in sintesi che:

a) le competenze fisse e periodiche spettano in proporzione all'attività prestata;

b) i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

In tale logica, in un sistema sempre più attento ad ancorare il trattamento economico accessorio al raggiungimento degli obiettivi piuttosto che alla quantificazione temporale della prestazione resa, le nuove previsioni consentono, tenendo conto della natura delle varie voci retributive in materia, di valutare se l'esercizio delle responsabilità connesse all'attribuzione di un incarico risultino o meno, o in quale percentuale, svincolate dalla durata della prestazione lavorativa, dalla modalità e dall'articolazione di attuazione della stessa.

Per quanto attiene all'indennità di responsabilità, l'art. 91 del CCNL 16.10.2008, oltre a prevedere che le Amministrazioni, in base alle proprie finalità istituzionali, possono individuare posizioni organizzative e funzioni specialistiche e di responsabilità da attribuire al personale professionalmente qualificato appartenente alle categorie B, C e D (da retribuire con un'indennità accessoria, annua, lorda, revocabile, di importo variabile, tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità delle competenze attribuite, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta), al comma 3 stabilisce che al personale appartenente alla categoria D possano inoltre essere conferiti specifici, qualificati incarichi di responsabilità retribuiti con un'indennità accessoria annua con le stesse caratteristiche di cui sopra, ma il cui importo è compreso tra un minimo ed un massimo, di cui un terzo è corrisposto a seguito della verifica positiva dei risultati conseguiti dal dipendente effettuata annualmente. Emerge che l'indennità di responsabilità è caratterizzata dalla variabilità dell'importo, correlato alla tipologia di incarico o responsabilità conferito, la cui quantificazione, nel caso concreto, è affidata alla contrattazione integrativa dall'art. 42, comma 3 lett. f) del CCNL per il personale del comparto Istruzione e Ricerca 19.04.2018 che ricomprende in tale ambito "i criteri per la determinazione delle indennità correlate all'effettivo svolgimento di attività comportanti l'assunzione di specifiche responsabilità di cui all'art. 91, commi 2 e 4 del CCNL del 16.10.2008".

La circostanza che la variabilità dell'importo dell'indennità di responsabilità sia correlata alla tipologia di incarico ricoperto, nonché i differenti elementi valorizzati nell'individuazione del corrispondente trattamento economico potrebbero non tutti e/o non sempre venir meno nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale, laddove le diverse articolazioni del rapporto di lavoro a tempo parziale potrebbero influire in maniera differente sull'incarico stesso.

Pertanto, nel rispetto delle modalità relazionali previste dal CCNL 19.04.2018 e sopra richiamate, le parti possono prendere in considerazione anche l'impatto che le varie tipologie di prestazione lavorativa in regime di rapporto di lavoro a tempo parziale comporta sui criteri relativi alla quantificazione delle retribuzioni in parola.