

**Ad un dipendente di categoria D, titolare di un rapporto di lavoro a tempo parziale con orario di lavoro di 18 ore settimanali, è stata affidata la titolarità di una posizione organizzativa, ai sensi dell'art.11 del CCNL del 22.1.2004, con conseguente riproporzionamento della relativa indennità di posizione. L'indennità di risultato deve essere erogata facendo riferimento alla retribuzione di posizione parametrata al 50% oppure può essere riconosciuta per intero, tenuto conto che tale voce retributiva risulta legata esclusivamente al raggiungimento degli obiettivi, ove questi siano comunque raggiunti?**

In proposito, innanzitutto, si deve ricordare che al personale con contratto di lavoro a tempo parziale, ordinariamente, non può essere conferita la titolarità di posizione organizzativa, ai sensi dell'art.4, comma 2, del CCNL del 14.9.2000. Tale disciplina non è stata in alcun modo modificata o abrogata.

L'eventuale deroga è ammessa solo nei limiti ed alle condizioni stabiliti dall'art.11 del CCNL del 22.1.2004.

L'effettiva attuazione della disciplina del citato art.11 è rimessa solo ed esclusivamente alle valutazioni del singolo ente che preventivamente individua, in relazione alle proprie esigenze organizzative, anche in via solo temporanea, le posizioni organizzative che possono essere conferite anche a personale con rapporto a tempo parziale, di durata comunque non inferiore al 50% del rapporto a tempo pieno.

La particolare formulazione della clausola contrattuale, con il riferimento esclusivamente alle "esigenze organizzative" come autonomamente valutate dall'ente, vale ad evitare che l'individuazione delle posizioni organizzative conferibili a personale a tempo parziale finisca per essere collegata alle scelte individuali del singolo lavoratore.

L'ente potrebbe avvalersi della disciplina di cui si tratta anche con riferimento a posizioni organizzative attualmente ricoperte da personale a tempo pieno ed indeterminato.

Nessuna disposizione contrattuale esclude tale possibilità, tenuto conto che l'introduzione di posizioni organizzative a tempo parziale risponde, nella logica dell'istituto, alla necessità di soddisfare specifiche esigenze organizzative del datore di lavoro pubblico.

Sarà il dipendente, attualmente incaricato, a valutare l'opportunità di accettare il nuovo incarico, trasformando il suo rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale in relazione all'orario previsto per la posizione organizzativa.

Ai fini dell'applicazione della disciplina dell'art.11 del CCNL del 22.1.2004, l'ente, come detto, procede alla preventiva valutazione delle proprie esigenze organizzative, per verificare se effettivamente queste richiedano posizioni organizzative a tempo parziale, anche con riferimento alla determinazione del tempo di lavoro delle stesse.

La verifica può anche concernere singoli casi, ma sempre sulla base di criteri oggettivi e trasparenti preventivamente adottati, per evitare forme di abuso o applicazioni personalizzate.

Il CCNL ha inteso evitare, invece, che il dipendente richieda, per esigenze personali la trasformazione del proprio rapporto in rapporto a tempo parziale, e l'ente per assecondare la richiesta modifichi la propria organizzazione.

In relazione alla minore durata della prestazione lavorativa, l'ente dovrà procedere anche al riproporzionamento del valore della retribuzione di posizione ordinariamente connessa all'incarico conferito, in relazione al tempo di lavoro previsto per il rapporto di lavoro a tempo parziale, come espressamente prescritto dalla citata normativa dell'art.11 del CCNL del 22.1.2004.

Diversamente ritenendo (prescindendo quindi dal riproporzionamento) si determinerebbe il

paradosso di un incarico di posizione organizzativa retribuito allo stesso modo, sia se svolto a tempo pieno sia se svolto a tempo parziale.

In presenza di una posizione organizzativa a tempo parziale, secondo quanto sopra detto, non si pone alcun problema specifico di determinazione della relativa retribuzione di risultato.

Infatti, essendo questa particolare voce retributiva quantificata in una quota percentuale della retribuzione di posizione attribuita alla singola posizione organizzativa, diminuendo, formalmente e necessariamente, quest'ultima, secondo quanto sopra detto, automaticamente, non può non essere diminuita anche la retribuzione di risultato.