

Nel caso in cui un ente utilizzi di un dipendente a tempo parziale, ai sensi dell'art.14, commi 1 -6, del CCNL del 22.1.2004, è possibile impiegare il suddetto dipendente, con il suo consenso e previo nulla osta dell'ente di appartenenza, per un numero di ore extra rispetto alle 36 ore contrattuali ma comunque entro il limite massimo delle 48 ore settimanali, ai sensi dell'art.4, comma 2, del D.Lgs.n.66/2003?

In ordine a tale problematica esposta, si ritiene utile precisare quanto segue:

1. l'art.14 del CCNL del 22.1.2004, come noto, 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;
2. a tal fine è previsto, infatti, che gli enti locali possono utilizzare, per soddisfare le proprie esigenze organizzative, personale assegnato da altri enti del comparto per periodi determinati e per una parte dell'orario ordinario d'obbligo, con il consenso dei lavoratori interessati e secondo le regole definite preventivamente mediante una convenzione, da concordarsi tra gli enti interessati;
3. la convenzione, in particolare, deve disciplinare: la durata del periodo di utilizzazione, il tempo di lavoro 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;
4. in considerazione della circostanza che la disciplina contrattuale faccia riferimento al "rispetto del vincolo dell'orario d'obbligo", si deve ritenere che la utilizzazione da parte di un ente diverso da quello di appartenenza possa avvenire solo per una parte dell'ordinario orario di lavoro settimanale che, contrattualmente, è dovuto dal dipendente interessato presso l'ente di appartenenza;
5. quindi, 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;
6. conseguentemente, sulla base della disciplina contrattuale, 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; infatti, occorre ricordare che, per espressa previsione dell'art.14 sopra richiamata, 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.

Per la verifica della possibilità di individuare soluzioni diverse, incentrate non sulla disciplina contrattuale ma su fonti legislative (ad es.art.1, comma 557, della legge n..311/2004), si rinvia alle eventuali indicazioni che in materia potranno essere fornite da dipartimento della Funzione Pubblica, istituzionalmente competente per l'interpretazione delle norme di legge concernenti il rapporto di lavoro pubblico.