

Ufficio Studi Codau

Riflessioni sulla disciplina attuale del *part time*

Com'è noto, il decreto legge n. 112/2008 (convertito in legge n. 133/2008), all'articolo 73, ha modificato il regime giuridico relativo alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Lo stesso decreto legge è intervenuto modificando le disposizioni (art. 59 l. n. 662/1996, finanziaria 1997) che regolavano la destinazione finanziaria dei risparmi derivanti dalla trasformazione dei rapporti di lavoro.

In passato (art. 1, c. 58, l. n. 662/1996, finanziaria 1997) a fronte della richiesta di un dipendente, l'Amministrazione era obbligata a operare la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale entro sessanta giorni dalla richiesta medesima. L'amministrazione poteva negare la trasformazione solo in due casi entrambi riconducibili all'ipotesi in cui la riduzione dell'orario di lavoro fosse richiesta per svolgere una seconda attività lavorativa. Non vi era alcuna possibilità di diniego, dunque, nel caso in cui la richiesta del dipendente fosse riconducibile ad esigenze private o familiari.

Con il decreto legge n. 112:

- E' stato eliminato ogni automatismo nella trasformazione del rapporto di lavoro.
- E' stata soppressa la possibilità per l'Amministrazione di differire di sei mesi la trasformazione del rapporto nel rischio di grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa.
- E' stata introdotta la possibilità per l'amministrazione di rigettare la richiesta del dipendente di trasformazione del rapporto di lavoro.
- E' stata modificata la destinazione dei risparmi derivanti dalle trasformazioni prevedendo che una parte di essi non superiore al 70% possa essere destinata all'incentivazione della mobilità secondo i criteri e con le modalità previste in sede di contrattazione collettiva.

In altre parole, il decreto legge citato attribuisce un margine di discrezionalità all'Amministrazione la quale può rigettare o accogliere la richiesta del dipendente in base ad una valutazione da compiersi sulla base di alcuni criteri:

- La dotazione organica dell'ente. Qualora il numero delle richieste di *part time* risulti eccedente il numero dei posti fissati in sede di contrattazione collettiva, la valutazione

del loro accoglimento deve essere compiuta tenendo conto e dell'interesse dell'ente alla propria funzionalità e della particolare situazione del dipendente che potrebbe anche essere titolare di un interesse protetto, di un titolo di precedenza ovvero di un vero e proprio diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro. Si ricordi al riguardo che l'articolo 7, comma 6, del d.lgs. n.165 del 2001 detta un principio generale secondo il quale le amministrazioni "individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purchè compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

- L'oggetto dell'attività, di lavoro autonomo o subordinato, che il dipendente intende svolgere una volta trovatosi in regime di *part time* (in particolare l'Amministrazione deve verificare che non si vengano a creare situazioni di conflitto d'interesse)
- L'impatto organizzativo (il *part time* del dipendente, riguardo alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta, non deve recare pregiudizio alla funzionalità dell'ente).

Quest'ultimo criterio è senz'altro quello che attribuisce all'amministrazione maggiore discrezionalità consentendole di ricorrere a svariate ragioni (non tipizzabili) per negare al dipendente la riduzione oraria del rapporto di lavoro.

Il Ministero della funzione pubblica con circolare n. 9 del 2011, ha fatto il punto della situazione sulla materia soffermandosi su numerosi aspetti. Fra questi merita di essere sottolineata la raccomandazione alle amministrazioni di motivare in maniera puntuale e circostanziata i provvedimenti di diniego. Le ragioni del diniego devono essere specificate tanto nell'interesse del dipendente, che ove possibile potrebbe modificare la propria istanza, tanto nell'interesse della realizzazione del principio costituzionale di buon andamento della pubblica amministrazione. Non è escluso poi che, come alcuni sostengono, l'indicazione delle ragioni del diniego possa rilevare ai fini della politica di controllo delle *performances* sulla gestione dirigenziale promossa dall'attuale Ministro della Pubblica Amministrazione.

Più recentemente, la legge n.183 del 2010, meglio nota come collegato lavoro, all'articolo 16, ha previsto che "le pubbliche amministrazioni entro 180 giorni dall'entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, possano sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del

rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima dell'entrata in vigore" del d.l. 112/08.

Ciò significa che, entro il 23 maggio 2011, le amministrazioni avrebbero potuto riconsiderare i rapporti di lavoro trasformati in *part time* prima del 24 giugno 2008. Il dettato normativo è chiaro nell'affidare all'iniziativa del datore di lavoro (esplicitata e motivata) la riconduzione della prestazione di lavoro da tempo parziale a tempo pieno.

La questione è assai delicata tant'è che la legge fa espresso richiamo alla clausola di correttezza e buona fede propria degli obblighi contrattuali. Una pubblica amministrazione, infatti, non potrebbe non tener conto del legittimo affidamento del dipendente alla prosecuzione del rapporto di lavoro a tempo ridotto soprattutto se consolidato nel tempo. Né potrebbe essere considerato l'eventuale pregiudizio arrecato dal dipendente in *part time* alla funzionalità dell'organizzazione, che dovrebbe eventualmente essere tanto più rilevante quanto più lungo è il tempo che il dipendente ha passato in regime di *part time*. Si tratta dunque di legittimo affidamento, esigenza di certezza e protezione di diritti quesiti ?

Allo stato non è dato conoscere quante amministrazioni (e quante Università in particolare) abbiamo dato corso all'articolo 16 del collegato lavoro e se vi siano contenziosi pendenti. Sarà senz'altro cura dell'Ufficio Studi svolgere prossimamente un'analisi più approfondita al fine di evidenziare le criticità operative comuni incontrate.