

Alle Direzioni Centrali

Alle Direzioni Regionali

Prot. 2011/

OGGETTO: *Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale. Criteri applicativi per il riesame dei vecchi part-time e la concessione dei nuovi*

1. Quadro normativo

A seguito di recenti modifiche normative, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale non è più automatica, ma è rimessa alla valutazione discrezionale dell'amministrazione (art. 73, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, che ha modificato nel senso appena indicato l'art. 1, comma 58, della legge 23 dicembre 1996, n. 662).

In precedenza, un part-time poteva essere negato solo se richiesto per lo svolgimento di attività di lavoro subordinato o autonomo tali da comportare un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio del dipendente. Diversamente, l'amministrazione poteva solo differire, ma non oltre sei mesi, la concessione del part-time, motivando il differimento con l'esigenza di evitare un "grave pregiudizio" alla funzionalità dei servizi in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente interessato al part-time. Al di là di quei termini, era ininfluyente qualsiasi considerazione circa possibili ricadute negative, ancorché gravi, sul funzionamento dell'ufficio.

Nel nuovo quadro normativo non si configura più un diritto soggettivo al part-time. Al contrario l'amministrazione è tenuta a rigettare l'istanza ("nega" il part-time, dice con chiarezza la norma) non solo in caso di conflitto di interessi, ma ogni volta in cui dalla concessione del part-time derivi "pregiudizio" alla funzionalità dell'azione amministrativa (nella nuova disciplina è venuta quindi meno, oltre all'automaticità dell'accoglimento del part-time, anche la connotazione di "gravità" del pregiudizio cui era subordinata la possibilità di temporaneo differimento del part-time stesso).

In questo quadro va ad inserirsi la disposizione di cui all'art. 16 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (il cosiddetto "collegato lavoro"), che consente all'amministrazione (cosa che era invece prima inibita) di riconsiderare anche i provvedimenti di concessione del part-time adottati precedentemente all'entrata in vigore del decreto-legge n. 112/2008, ossia prima del 25 giugno 2008. È un potere che va esercitato nel termine di 180 giorni, decorrente dal 24 novembre

2010, data di entrata in vigore della legge n. 183/2010 e, quindi, entro il prossimo 23 maggio.

Questa ultima disposizione va letta alla luce del principio generale che caratterizza il nuovo regime normativo del part-time. Nel riequilibrio che il Legislatore ha voluto dare agli interessi in gioco, il principio è quello sopra enunciato: il part-time non è più ammissibile se, nelle sue modalità di svolgimento, reca pregiudizio all'amministrazione. La norma di cui all'art. 16 della legge n. 183/2010 non dà quindi alle amministrazioni pubbliche una semplice facoltà, liberamente esercitabile, di rivedere o non rivedere i vecchi part-time, bensì attribuisce ad esse un potere-dovere di rivederli nel caso in cui la loro conferma determini un pregiudizio all'operatività dei servizi. Laddove pertanto emerga tale pregiudizio, a motivo anche delle esigenze connesse alla ristrutturazione organizzativa nel frattempo intervenuta, occorre riconsiderare i part-time già concessi. Con la presente nota vengono illustrati i criteri di esercizio di tale potere. Essi comportano la valutazione del pregiudizio eventualmente derivante dalla ulteriore continuazione del precedente rapporto di part-time concesso prima della riforma della disciplina in questione in forza della posizione di diritto soggettivo pieno che era allora riconosciuta all'interessato.

Per ragioni di omogeneità di trattamento e in relazione ai principi di correttezza e buona fede richiamati dalla normativa, i criteri di seguito illustrati dovranno applicarsi in futuro anche per la concessione di nuovi part-time o per la loro modifica.

Per quanto attiene agli altri aspetti, valgono le disposizioni legislative e contrattuali vigenti e, in particolare, quelle contenute nel decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 (attuazione della direttiva del Consiglio dell'Unione europea 97/81/CE del 15 dicembre 1997, relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale), nonché le norme contenute nel CCNL del comparto Ministeri sottoscritto il 16 febbraio 1999, relativo al quadriennio 1998-2001, e quelle contenute nel CCNL integrativo del CCNL del comparto Ministeri del 16 febbraio 1999, sottoscritto il 16 maggio 2001, ancora applicabili al personale delle Agenzie fiscali per effetto della disposizione transitoria di cui all'art. 100 del CCNL del comparto delle Agenzie fiscali sottoscritto il 28 maggio 2004, non innovato su tale punto dal CCNL 10 aprile 2008.

2. Criteri applicativi

Per disposizione di una norma del CCNL, la prestazione lavorativa in part-time non può mai essere inferiore al 50 per cento di quella a tempo pieno. Posto questo limite, il part-time può articolarsi, com'è noto, secondo tre diverse modalità: orizzontale, verticale e mista.

Nell'ambito di queste modalità sono configurabili richieste di part-time che, per la notevole riduzione dell'apporto lavorativo conseguente al part-time stesso o per le particolari modalità di svolgimento della ridotta prestazione di lavoro, sono in sé tali da risultare sostanzialmente pregiudizievoli per la funzionalità dei servizi. In questi casi, quindi, l'eventuale accoglimento della domanda di part-time presuppone una motivazione specifica tesa a escludere che possa in concreto conseguire un pregiudizio per l'amministrazione. Le fattispecie in questione sono le seguenti:

- 1) part-time verticale che prevede nell'arco dell'anno un'astensione dalla prestazione lavorativa di tre o più giorni la settimana per più di quattro settimane, anche non consecutive;
- 2) part-time orizzontale con prestazione lavorativa, sempre nell'arco dell'anno, inferiore al 50% per più di un mese;
- 3) part-time misto che ricomprende una o entrambe le articolazioni di cui ai punti 1) e 2).

Nelle fattispecie appena elencate il part-time ~~non~~ potrà più avere corso, salvo appunto accertare e motivare che nel caso specifico non vi sono riflessi negativi sul funzionamento dell'ufficio.

Nell'ipotesi, invece, che il part-time richiesto non rientri in nessuna delle articolazioni critiche di cui sopra (tutte potenzialmente pregiudizievoli per l'amministrazione), sarà necessario motivare l'eventuale diniego della richiesta con uno specifico richiamo ai criteri indicati dalla legge.

Riassumendo: nel primo caso (pregiudizio per la funzionalità dei servizi di per sé presumibile, date le caratteristiche intrinseche della tipologia di part-time richiesto) ciò che va motivato è l'accoglimento della domanda (la motivazione deve essere tale da far ritenere plausibile che, nel caso concreto, concedere il part-time non determini di fatto pregiudizio ai servizi); nel secondo caso ciò che va motivato è invece l'eventuale rigetto della domanda.

Naturalmente, l'eventuale pregiudizio alle attività dell'ufficio può anche dipendere (sia nella prima che nella seconda ipotesi) dal numero dei dipendenti contestualmente interessati al part-time. In questo caso, nel valutare l'accogliibilità delle domande, dovrà darsi prevalenza - a parità di impatto sulla funzionalità dei servizi - a quelle sottese da documentate condizioni soggettive di disagio o di necessità di assistenza, quali in particolare quelle di seguito descritte:

- 1) dipendente portatore di handicap in situazione di gravità;
- 2) dipendente che assiste familiari con handicap in situazione di gravità;
- 3) dipendente con figli minori in età prescolare.

Più in generale, nella valutazione comparativa cui si è appena accennato, costituirà punto di riferimento il principio di cui all'art. 7, comma 3, del decreto legislativo 31 marzo 2001, n. 165, riguardante l'impiego flessibile del personale. Tale principio prevede - compatibilmente, come stabilisce la norma stessa, con l'organizzazione degli uffici e del lavoro - un trattamento di favore per i dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e per quelli impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

Va comunque esclusa la possibilità di concedere il part-time ai dipendenti che ricoprano posizioni organizzative e incarichi di responsabilità, ai sensi degli artt. 17 e 18 del CCNI, tenuto conto che il particolare impegno correlato allo svolgimento di tali funzioni non è compatibile con una presenza in servizio

Infine, per quanto concerne le richieste di part-time prodotte da dipendenti affetti da patologie oncologiche, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale costituisce in questo caso un diritto soggettivo in base all'art. 12-bis, comma 1, del già citato decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 (la disposizione menzionata è stata introdotta dall'art. 1, comma 44, della legge 24 dicembre 2007, n. 247).

3. Procedura

La struttura competente alla concessione del part-time o alla modifica dei contratti di part-time in essere è la Direzione regionale cui fa capo l'ufficio presso cui il dipendente lavora ovvero la Direzione centrale del personale, per i dipendenti in servizio negli uffici centrali.

Per quanto riguarda le nuove istanze di trasformazione del rapporto di lavoro, gli interessati dovranno presentarle al proprio ufficio di servizio almeno 60 giorni prima dell'inizio del periodo di part-time, con l'indicazione della tipologia di part-time prescelta (verticale, orizzontale o mista), nonché con la relativa articolazione oraria. Ricevuta l'istanza, il responsabile della struttura (direttore provinciale, direttore del CAM o del COP oppure dell'ufficio interno delle Direzioni centrali o regionali) provvederà a inoltrarla, per i dipendenti degli uffici periferici, alla propria Direzione regionale, mentre, per i dipendenti degli uffici centrali, al rispettivo dirigente di vertice, che, a sua volta, provvederà a inoltrarla, con le proprie valutazioni, alla Direzione centrale del personale.

I contratti di part-time dovranno avere una durata non superiore a due anni, ferma restando la possibilità per il dipendente di chiedere il ripristino del rapporto di lavoro a tempo pieno prima della scadenza.

Si richiama, infine, l'attenzione sulla circostanza, già ricordata, che i contratti di part-time stipulati prima del 25 giugno 2008 potranno essere modificati entro il termine del prossimo 23 maggio.

Ai fini dell'attività di coordinamento a livello nazionale, le Direzioni regionali sono pregate di trasmettere copia dei contratti di part-time via via stipulati all'applicazione dei criteri sopra enunciati.

IL DIRETTORE CENTRALE

(Girolamo Pastorello)