



**UNIONE SINDACALE di BASE**  
**PUBBLICO IMPIEGO**  
**Coordinamento Regionale Puglia**

ALLA DIREZIONE REGIONALE PUGLIA  
AGENZIA DELLE ENTRATE  
B A R I

**OGGETTO:** Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale - rivalutazione delle situazioni di trasformazione già avvenute alla data di entrata in vigore del d.d.l. n. 112/2008.

**CONSIDERATO**

- che con circolare n. 9/2011 la Presidenza del Consiglio di Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, premettendo che *“a seguito dell’entrata in vigore della l. n. 183 del 2010, c.d. collegato lavoro, sono pervenute varie segnalazioni di situazioni di contenzioso connesse all’applicazione della normativa contenuta nell’art. 16 della l. n. 183 del 2011”*, ha fornito *“delle indicazioni alle amministrazioni, al fine di orientarle nella gestione del contenzioso e nella definizione dei rapporti ancora non esauriti, tenendo presente che le norme di legge (art. 7, comma 6, d.lgs. n. 165 del 201; art 12 bis d.lgs. n. 61 del 2000; art. 61 n. 170 del 2010) e le clausole dei contratti collettivi che disciplinano la materia accordano particolari forme di tutela ai lavoratori in riferimento alla cura dei figli o a situazioni di disagio personale o familiare”*;

- che detta circolare disponeva tra l’altro che: *“Affinché l’amministrazione possa compiere una valutazione ponderata, ciò comporta, innanzi tutto, un contraddittorio con il dipendente interessato, dal quale emerga l’interesse dello stesso. L’osservanza di tali principi richiede che l’amministrazione, prima di operare la trasformazione del rapporto, debba tener conto non solo (se nota) della situazione che era in origine alla base della trasformazione, ma anche della situazione che nel frattempo si è consolidata in capo al lavoratore”*;

- che tale contraddittorio non risulta essere avvenuto, infatti, non si è a conoscenza dell’esistenza di verbali in tal senso. In più, la ricordata circolare dispone che *“nell’operare la revoca ... pur non ricorrendo le situazioni particolari oggettive di specifica tutela, l’interesse del dipendente al momento del rapporto part-time va tenuto in considerazione anche verificando la fattibilità di soluzioni alternative alla revoca dello stesso, ad esempio, valutando la possibilità di spostamento dei dipendenti tra servizi in modo da soddisfare il fabbisogno dell’amministrazione e le esigenze degli interessati”*; a tal fine si chiede di conoscere la collocazione organizzativa dei richiedenti il part-time, le eventuali sostituzioni possibili e il motivo per cui tali scelte sono state escluse;



**UNIONE SINDACALE di BASE**  
**PUBBLICO IMPIEGO**  
**Coordinamento Regionale Puglia**

- che, sempre la circolare ricorda quel comportamento indispensabile a un reale principio di *“buona fede e correttezza”*, ed infatti sostiene: *“il rispetto del principio di buona fede e correttezza richiede che, allorquando sia stata effettuata una valutazione di revisione del rapporto, venga comunque accordato in favore del dipendente un congruo periodo di tempo prima della trasformazione, in modo che questi possa intraprendere le iniziative più idonee per l’organizzazione della vita personale e familiare”*;

- che: *“In caso di esito negativo della valutazione, le scelte effettuate devono risultare evidenti dalla motivazione del diniego, per permettere al dipendente di conoscere le ragioni dell’atto, di ripresentare nuova istanza se lo desidera e, se del caso, consentire l’attivazione del controllo giudiziale. In proposito anche per limitare il rischio di pronunce giudiziali sfavorevoli all’amministrazione, si raccomanda di adottare una motivazione puntuale, evitando l’uso di clausole generali o formule generiche che non sono utili allo scopo”*;

- che nei due precedenti incontri fra le OO.SS. e la DR Puglia Agenzia delle Entrate la più volte ricordata possibilità di mobilità interna per risolvere eventuali criticità, non ha mai avuto risposte soddisfacenti;

- che alla scrivente O.S. risulta che l’avviso di revoca abbia preceduto di poche ore, al più pochissimi giorni, la faticosa data del 23 maggio 2011.

- che il tempo necessario a organizzare la *“vita personale e familiare”* non è stato concesso, e che questo ha costretto i dipendenti ad accettare in tutta fretta il meno peggio, per evitare che la revoca si trasformasse nel ritorno al rapporto di lavoro a tempo pieno, con pesanti e insopportabili conseguenze sul piano personale e familiare;

che le motivazioni che hanno sorretto le revoche sono risultate alquanto generiche;

**Tutto ciò considerato la scrivente O.S.**

**CHIEDE**

Che si proceda al riesame e alla conseguente ri-valutazione dei part-time in questione, riesame che deve avvenire fuori dall’assurdo *“potere eccezionale”* e dal *“carattere di specialità della disposizione”* dell’art. 16 della legge n. 183/2010, e - come dispone detta circolare - *“decorso questo tempo, secondo il regime generale, un eventuale modifica del rapporto di lavoro richiede comunque l’accordo tra le parti”*.

In ultimo, condividendo quanto raccomandato dal Dipartimento della Funzione Pubblica nell’ottica di limitare il ricorso al accertamento giudiziale, si chiede di riaprire l’intera questione su un piano complessivo di organizzazione del lavoro nei



**UNIONE SINDACALE di BASE**  
**PUBBLICO IMPIEGO**  
**Coordinamento Regionale Puglia**

singoli Uffici, aprendo un tavolo negoziale sull'organizzazione dell'Agenzia delle Entrate della Puglia, in cui iscrivere anche il diritto al rapporto di lavoro a tempo parziale.

Bari, 7 luglio 2011



p. Coordinamento Regionale RdB/USB Agenzie Fiscali  
*Michele Natale* *Luca Puglisi*