

# IL LAVORO A TEMPO PARZIALE NEL PUBBLICO IMPIEGO

di Mario Di Corato

SOMMARIO: 1. Introduzione. 2 I destinatari. 3. Modalità della richiesta. 4. Lavoro supplementare e lavoro straordinario.

## 1. Introduzione

Tra gli interventi nel pubblico impiego previsti dalla legge 183/2010 assumono un certo rilievo le disposizioni in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale.

L'art. 16 prevede che entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore della legge, le amministrazioni pubbliche hanno facoltà (non l'obbligo) di sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione del part-time già adottati prima della data di entrata in vigore del D.L. n.112/2008, convertito con modificazioni dalla L. 133/2008.

Ricordiamo che l'art. 73 del D.L. 112 aveva declassato da diritto a interesse legittimo la richiesta dei dipendenti di trasformare in part-time il rapporto a tempo pieno.

Da quel momento, la trasformazione è divenuta non più obbligatoria, ma discrezionale da parte delle amministrazioni.

Ora anche le trasformazioni in part-time concesse prima del 25 giugno 2008 possono essere revocate, se l'amministrazione valuta che dalla presenza in servizio a tempo parziale può derivare un pregiudizio all'operatività dell'ufficio.

Si ritiene, comunque, doveroso puntualizzare come il lavoro a tempo parziale largamente valorizzato dal legislatore comunitario (direttiva UE 97/81/CE del 15/12/97) venga utilizzato in Italia in misura ridotta rispetto ad altri paesi sia a causa di una regolamentazione

eccessivamente rigida e formalistica che solo in parte la riforma Biagi ha eliminato consentendo alla contrattazione collettiva una più ampia libertà operativa, sia perché la sua applicazione quale mera risposta alle esigenze dei lavoratori connesse a necessità di contemperamento tra esigenze familiari e di lavoro, difficilmente converge in una situazione di soddisfazione da parte datoriale.

## 2. Destinatari

Tutti i lavoratori possono chiedere il passaggio da tempo pieno a tempo parziale ma con alcuni limiti. Infatti talune attività istituzionali della pubblica amministrazione sono caratterizzate da una elevata responsabilità degli incarichi ad esse correlate e per la forte valenza che assumono nei confronti dell'utenza di riferimento.

La presenza continuativa e il governo costante delle stesse risultano cioè direttamente correlati alla correttezza degli adempimenti istituzionali, nonché alla soddisfazione in tempi reali delle esigenze manifestate dall'utenza interna ed esterna.

In particolare le predette attività concernono le posizioni organizzative ed apicali (responsabili di Uffici, di team, capi progetto, coordinatori di processi lavorativi, dirigenti di reparto, ispettori di vigilanza).

In questi casi i lavoratori interessati che svolgano una delle attività sopra elencate potranno richiedere di essere assegnati ad altra funzione ove svolgere la prestazione lavorativa con orario a tempo parziale.

In caso di ripristino dell'orario a tempo pieno, conseguente al venir meno delle motivazioni sottostanti la richiesta di svolgere attività lavorativa a tempo

parziale, l'Amministrazione disporrà la nuova assegnazione del dipendente all'incarico in precedenza ricoperto o ad altra posizione organizzativa equivalente.

Fermo quanto sopra, il dipendente che svolga un'attività di quelle su indicate può richiedere, in presenza di rilevanti motivi di carattere familiare o personali, di prestare servizio a tempo parziale per un periodo non superiore a tre mesi nell'anno e secondo un'articolazione di tipo "orizzontale" con orario giornaliero di lavoro non inferiore al 50%, mantenendo in tal caso la funzione ricoperta.

In linea con il principio di non discriminazione (l'art.4 del D.lgs. n. 61/2000, recependo i contenuti della Direttiva UE 97/81/CE, introduce il concetto di non discriminazione dei lavoratori a tempo parziale rispetto a quelli a tempo pieno), il personale con orario ridotto può comunque partecipare ad eventuali procedure di selezione per il conferimento di posizioni organizzative superiori, restando fermo il principio che per l'attribuzione di una posizione organizzativa è necessario il ritorno a tempo pieno dell'interessato.

### **3. Modalità della richiesta**

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale avviene su richiesta scritta dell'interessato al Direttore dell'Ufficio e formalizzata entro 60 giorni dalla richiesta stessa.

Le tipologie di part-time che si possono realizzare sono:

a) tempo parziale "orizzontale": articolazione della prestazione di servizio secondo un orario ridotto uniformemente in tutti i giorni lavorativi;

b) tempo parziale "verticale": orario giornaliero intero in alcuni giorni della settimana o del mese, ovvero concentrazione della prestazione stessa in determinati periodi dell'anno;

c) tempo parziale "misto": quando l'ammontare complessivo delle ore lavorate è distribuito secondo uno schema concordato in modo tale da rispettare le

esigenze di carattere organizzativo e funzionale del processo produttivo dell'Amministrazione.

Nella domanda deve essere indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere e che non deve comportare un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta.

Resta esclusa la possibilità di poter svolgere una attività subordinata presso un'altra pubblica amministrazione per il principio del divieto di cumulo degli impieghi pubblici con rapporto di lavoro subordinato, mentre, sarà possibile prestare attività di consulenza e collaborazione presso altre amministrazioni pubbliche, previa autorizzazione dell'amministrazione di appartenenza.

Per tutte le tipologie di tempo parziale resta ovviamente confermato il principio generale, comune a tutti i CCNL che sanciscono il criterio di proporzionalità del trattamento economico alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche.

Gli stessi CCNL prevedono il diritto del dipendente al ripristino del rapporto a tempo pieno in qualunque momento, decorso un biennio dalla trasformazione a tempo parziale.

### **4. Lavoro supplementare e lavoro straordinario**

Ai sensi dell'art 3 del D.lgs n.61/2000 come modificato dal D.lgs n.100/2001 recepiti dai vari contratti collettivi di comparto della P.A., le prestazioni lavorative del personale a tempo parziale possono essere prolungate oltre l'orario previsto: sono questi i casi di lavoro "supplementare" e lavoro "straordinario".

Al primo si ricorre nel part-time di tipo orizzontale, fermo restando il limite del tempo pieno.

Può aver luogo solo previo consenso del dipendente e l'eventuale rifiuto di questi non costituisce presupposto per procedimenti di carattere disciplinare.

Al secondo si ricorre nei casi di part-time di tipo verticale o misto: l'effettuazione del lavoro straordinario dovrà avvenire nelle sole giornate di effettiva attività lavorativa.

Così come per la retribuzione, anche le ferie e le assenze dal servizio per diverse cause sono calcolate sulla base del criterio di proporzionalità.

*Fonti: Documenti INPS, Circolari Ministero del lavoro, Guida Normativa IlSole24Ore.*