

Bologna, 16 maggio 2011

Al Comitato per le Pari Opportunità
Al Comitato paritetico sul fenomeno del mobbing

p.c. Al Direttore Regionale dell' Emilia Romagna
p.c. Alla Consigliera regionale di parità dell' Emilia Romagna

Prot. 73

Oggetto: Disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale

Le sostanziali innovazioni normative recentemente apportate alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale e le direttive impartite per la loro applicazione hanno delineato una situazione complessa e particolarmente delicata, avendo previsto rilevanti restrizioni sia per la concessione dei futuri part-time, sia per la revisione di quelli adottati in precedenza.

Da una prima valutazione del nuovo assetto normativo sono emerse varie criticità, alcune delle quali potrebbero assumere rilievo anche sotto il profilo giuridico.

- 1) Le previgenti disposizioni riconoscevano al dipendente un vero e proprio diritto al part-time, pur nel rispetto di alcune condizioni, mentre l'attuale normativa, nel dare all'Amministrazione la più ampia discrezionalità, svuota - in pratica - il suddetto diritto di ogni contenuto.
- 2) Con uguale discrezionalità l'Amministrazione può revocare i part-time in precedenza concessi e formalizzati in contratti regolarmente sottoscritti dalle due parti, realizzandosi così un recesso unilaterale immotivato e contrario ai principi di buona fede e correttezza contrattuale.
- 3) La possibilità concessa all'Amministrazione di modificare i part-time in essere, è stata configurata dall'Agenzia non come facoltà (e quindi discrezionale), ma come un potere-dovere (e quindi obbligatoria), con pesanti conseguenze su situazioni consolidate.
- 4) Sono state individuate tre tipologie di part-time di per sé pregiudizievoli per la funzionalità dei servizi, che non potranno essere concesse (né per i contratti futuri né per quelli in essere), salvo accertare e motivare che - nei casi specifici - non incidono negativamente sul funzionamento dell'ufficio. Tali tipologie riguardano sia part-time verticali (con astensione dal lavoro di tre o più giorni alla settimana per più di quattro settimane anche non continuative), sia part-time orizzontali (con prestazione lavorativa - nell'arco dell'anno- inferiore al cinquanta per cento per più di un mese), sia part-time misto (comprensivo di una o di ambedue le precedenti articolazioni).
- 5) Le esigenze personali o familiari non hanno rilievo, se non per una valutazione sulle priorità da accordare ad una domanda di part-time piuttosto che ad un'altra, nel caso si debba fare una scelta fra più richieste presentate (e comunque le ipotesi di esigenze rilevanti sono ridotte a tre sole tipologie: dipendente con handicap grave, o che assiste familiari con handicap grave, o con figli in età prescolare).

Peraltro, nelle direttive impartite sulle modalità applicative delle norme in questione, da un lato si elencano le suddette tre situazioni di disagio e dall'altro si indica, come punto di riferimento per la valutazione comparativa delle domande presentate, il principio di cui all'art. 7, comma 3, del D.Lgs. 165/2001, che comprende categorie di disagio molto più ampie di quelle espressamente elencate.

- 6) Nessun confronto fra Amministrazione e dipendente è previsto nel procedimento di modifica o revoca dei part-time in essere.
- 7) Posto che il part-time è fruito per grandissima parte dalle donne, le previste limitazioni danneggiano soprattutto loro, rendendo sempre più difficile conciliare le esigenze familiari con quelle lavorative e realizzare quella parità che resta sempre di più una enunciazione meramente teorica, senza contare -poi- che il part-time è quasi sempre utilizzato dal personale femminile per sopperire alle carenze dei servizi sociali e che non comporta costi per le Amministrazioni. Nella nuova normativa si potrebbero individuare elementi di discriminazione indiretta a danno delle lavoratrici, contrari a tutti i principi che fondano la legislazione comunitaria e nazionale in tema di pari opportunità.

Inoltre, da più segnalazioni verbali si è appreso che i dipendenti fruitori di part-time riconducibili alle tre categorie ritenute pregiudizievoli del buon andamento del servizio, sono stati invitati informalmente a produrre (oltretutto in tempi ristrettissimi, considerato che la norma è entrata in vigore il 24 novembre 2010) una richiesta di modifica o revoca del precedente contratto e che in molti casi la richiesta di modifica è posta come alternativa a provvedimenti ancora più restrittivi.

Quanto sopra considerato, si ritiene opportuno sottoporre a codesti Comitati le problematiche descritte, che hanno causato grande preoccupazione nel personale.

Pur ribadendo la ferma convinzione che la situazione delineata è contraria a tutti i principi più volte enunciati in favore delle pari opportunità e che, di conseguenza, tutto l'assetto normativo dovrebbe essere riconsiderato, si evidenziano, di seguito, alcuni punti da approfondire per valutare l'opportunità di formulare adeguate proposte migliorative, proprio nel rispetto di quei principi di correttezza e buona fede che lo stesso legislatore richiama (art. 16 L. 183/2010).

- 1) Verificare la legittimità di una norma che annulla un diritto soggettivo formalmente riconosciuto e che consente alla parte pubblica di recedere unilateralmente da un contratto regolarmente sottoscritto dai due contraenti, anche con grave danno del dipendente (basti pensare a chi è stato in precedenza autorizzato a svolgere un secondo lavoro, applicando una normativa sulla compatibilità che non è stata abrogata).
- 2) Verificare se la nuova normativa, pur formalmente indirizzata a tutti i dipendenti, contiene nella sostanza, elementi di discriminazione indiretta a danno delle lavoratrici, contrariamente alle disposizioni in tema di pari opportunità.
- 3) Precisare che la possibilità che l' art. 16 della L. 183/2010 offre alle Amministrazioni di sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione del part-time già adottati è una facoltà e non un obbligo.
- 4) Garantire che le esigenze personali e familiari siano considerate in ogni caso.
- 5) Valutare la possibilità di interventi (di carattere organizzativo) alternativi alla modifica o revoca dei part-time in essere, per individuare soluzioni che consentano la compatibilità del lavoro a tempo parziale con la funzionalità dei servizi, coerentemente con le norme finalizzate a favorire le pari opportunità e la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Si ringrazia vivamente della cortese attenzione.

Il V. Presidente del Comitato Paritetico
sul fenomeno del mobbing
(*Rosa Ceci*)

Il Presidente del Comitato per le Pari Opportunità
(*Maria Antonietta Sassani*)

Firme autografe sostituite a mezzo stampa ai sensi dell' art. 3, comma 2, del D.Lgs. n. 39/93)