



E-MAIL

Direzione Regionale dell'Emilia Romagna

Settore Gestione Risorse

Ufficio Relazioni sindacali

Bologna, 5 maggio 2011

Ai rappresentanti regionali delle
Organizzazioni Sindacali
FP-CGIL
USB-RdB

E, per conoscenza: Ai rappresentanti regionali delle
Organizzazioni Sindacali
CISL-FP
UIL-PA
CONFASAL/SALFI
FLP

Ai Dirigenti della Direzione Regionale

Ai Direttori Provinciali

Loro Sedi

**Oggetto: Rapporti di lavoro part-time. Richieste d'incontro urgente
Organizzazioni Sindacali Regionali FP-CGIL e USB.
Comunicazione**

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 quel termine, era ininfluyente qualsiasi considerazione circa possibili ricadute negative, ancorché gravi, sul funzionamento dell'ufficio.

Nel nuovo quadro normativo non si configura più dunque 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. E' 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.

Quest'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.

Quanto premesso l'Agenzia, con la informativa già fornita alle OO.SS.

"[...] ha individuato alcuni criteri che verranno applicati in futuro sia per la concessione di nuovi part-time che per la modifica di quelli già concessi. In particolare, sono state individuate tre fattispecie di part-time di per sé pregiudizievoli per la funzionalità dei servizi e che non potranno quindi più avere corso, salvo accertare e motivare nel caso specifico che non sussistono riflessi negativi sul funzionamento dell'ufficio. 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 continuative;*
- 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).*

In questi casi l'Amministrazione dovrà motivare l'accoglimento della domanda o la conferma del precedente part-time, mentre negli altri casi dovrà motivare l'eventuale rigetto della nuova domanda o la revoca del part-time in essere.

Sono naturalmente fatte salve le richieste di part-time prodotte da dipendenti affetti da patologie oncologiche per i quali la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale costituisce per legge un diritto soggettivo pieno, ex art. 12-bis, comma 1, del decreto legislativo 25 febbraio 2000, n. 61 (disposizione introdotta dall'art. 1, comma 44, della legge 24 dicembre 2007, n. 247)."

□◆□ — □◆□ — □◆□

Colgo l'occasione per assicurare tutti i lavoratori che non potranno sussistere disparità di trattamento, in quanto l'unico organo legittimato ad assumere decisioni sul mantenimento o revoca dei part-time è questa Direzione Regionale.

Al riguardo, si sottolinea che il benessere lavorativo dei dipendenti, che costituiscono il capitale primario dell'Agenda, è condizione importante per la migliore funzionalità delle strutture.

Pertanto, nel fugare ogni timore di adozione di misure rigide ed impersonali, tengo a sottolineare che le valutazioni saranno operate in una logica di buon senso ed equilibrio, sulla base dei principi di buona fede e correttezza e nel rispetto dei criteri stabiliti a livello nazionale.

I Capi Settore di questa Direzione Regionale e i Direttori Provinciali avranno cura di diffondere la presente nota al personale.

IL DIRETTORE REGIONALE

dott. Antonino Gentile

Firma autografa sostituita da indicazione a mezzo stampa,
ai sensi dell'art. 3, comma 2, D.Lgs. n. 39/93.