

Il part-time

di Arturo Bianco – www.marcoaurelio.comune.roma.it

16 settembre 2013

Riassumiamo le principali indicazioni dettate dalla normativa in materia di part time dei dipendenti pubblici alla luce delle più recenti indicazioni della magistratura. Tali indicazioni vanno nella direzione di sottolineare l'ampiezza degli spazi a disposizione delle Amministrazioni, spazi che, comunque, devono essere necessariamente utilizzati sulla base di motivazioni non arbitrarie e predeterminate.

E' opportuno ricordare subito che entro il mese di gennaio tutti gli Enti Locali dovranno approvare un regolamento con cui disciplinare gli ambiti entro i quali possono essere rigettate per conflitto di interessi le domande di trasformazione in part time per svolgere una seconda attività lavorativa.

IL RIGETTO DELLA ISTANZA DI TRASFORMAZIONE

Le disposizioni in vigore consentono di rigettare le richieste di part time, oltre al conflitto di interessi, nel caso in cui "la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, pregiudizio alla funzionalità dell'Amministrazione stessa". Lo stesso vincolo era espressamente richiamato anche per la scelta di imporre il ritorno a tempo pieno a dipendenti cui si era concessa la trasformazione a part time. Se ne trae, quindi, la conseguenza che il rigetto della richiesta di trasformazione in part time di un rapporto di lavoro a tempo pieno necessita di una adeguata motivazione in relazione alle esigenze organizzative dell'Ente. A parere di chi scrive, costituiscono argomenti assai solidi le difficoltà di sostituzione tramite assunzioni a tempo indeterminato (che sono, come noto, soggette a divieti per gli Enti che non hanno rispettato il patto e/o la spesa di personale e/o il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente e sono comunque soggette al tetto del 40% della spesa del personale cessato – ovvero la sostituzione del turnover negli Enti non soggetti al patto, nonché le limitazioni alle assunzioni flessibili (non superamento del tetto del 50% della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009, che sale fino a tale cifra per le assunzioni flessibili di Vigili, personale da utilizzare per la Pubblica Istruzione o per i servizi sociali). Ed ancora la infungibilità del posto coperto costituisce un'altra valida motivazione.

Anche se vi sono elevati margini di discrezionalità, la competenza ad assumere le decisioni in questa materia appartiene ai dirigenti ovvero, nei Comuni che ne sono sprovvisti, ai Responsabili titolari di Posizione Organizzativa. E' del tutto evidente che siamo, infatti, in presenza di compiti gestionali che sono ascrivibili alle loro prerogative in quanto soggetti dotati delle capacità dei privati datori di lavoro. La Giunta può dettare indicazioni di carattere generale, in particolare attraverso la predisposizione di misure regolamentari e di linee guida.

IL RIGETTO PER CONFLITTO DI INTERESSI

Occorre ricordare che, sulla base delle previsioni dettate dalla Legge n. 190/2012, c.d. anticorruzione, deve essere emanato, per le Amministrazioni statali, un Regolamento che individua gli ambiti in cui la richiesta di trasformazione in part time per svolgere una seconda attività lavorativa deve essere rigettata per conflitto con le attività svolte nell'Ente. Gli Enti Locali si devono dare uno specifico regolamento: si ricorda che molte Amministrazioni Locali hanno provveduto da tempo in questa direzione sulla base delle previsioni di cui all'articolo 53 del D.Lgs n. 165/2001. Al riguardo la Conferenza Unificata tra Stato, Regioni ed Enti Locali è impegnata a

dettare specifiche linee guida, avendo all'uopo attivato uno specifico tavolo tecnico, e le Amministrazioni sono, comunque, impegnate ad adottare questo Regolamento entro 6 mesi dall'intesa raggiunta in questa sede, cioè entro il 24 gennaio.

LA TRASFORMAZIONE A TEMPO PIENO

Sulla base delle esplicite previsioni legislative, articolo 3, comma 101, Legge n. 244/2007 (finanziaria 2008) la trasformazione a tempo pieno di un rapporto part time, intendendo come tali quelli che sono stati costituiti in questo modo, deve essere considerata come una nuova assunzione ed è quindi sottoposta ai relativi vincoli. Tale equiparazione non si applica ai rapporti che sono nati a tempo pieno, sono diventati in part time su richiesta del lavoratore e per i quali viene richiesto il ritorno allo stato iniziale. Il CCNL 14.9.2000 ha stabilito che, in questi casi, il ritorno a tempo pieno è un diritto del lavoratore e che lo stesso si applica anche nel caso di sovrannumero. In questo senso, ex pluris, il parere n. 51/2012 della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia, per il quale "la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno non è assimilabile a nuova assunzione, nel caso in cui i dipendenti siano stati assunti originariamente a tempo pieno e abbiano successivamente avuto una riduzione dell'orario di lavoro".

L'AUMENTO DELLE ORE

Per la non applicazione all'aumento delle ore dei dipendenti in part time dei vincoli dettati per la trasformazione degli stessi a tempo pieno si è pronunciata la maggioranza delle Sezioni regionali di controllo. Quella della Lombardia, parere n. 462/2012, ha modificato il suo precedente orientamento, aderendo a tale impostazione. In questo senso vanno anche la Sezione di controllo dell'Umbria, parere n. 196 del 23 ottobre 2012, quella della Toscana, parere n. 198/2011, quella del Veneto, parere n. 106/2013, e quella dell'Emilia Romagna, parere n. 8/2012. Essa ci ricorda che "a tutto ciò fa, naturalmente, eccezione il caso in cui l'operazione dell'Ente sottenda un intento elusivo dello spirito della Legge Finanziaria per il 2008 in materia di limiti alle assunzioni, come chiarito nella Deliberazione della Sezione Sardegna n. 67/2012/PAR (in cui il quesito esaminato asseriva la possibilità di incrementare fino a 35 ore, sulle 36 previste per il tempo pieno, l'orario di lavoro del dipendente). Per il considerare l'aumento delle ore di un part time come nuova assunzione si era espresso il parere n. 51/2012 della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Lombardia. In tale parere leggiamo che " .. l'aumento delle ore lavorative del personale in servizio è, sicuramente, assimilabile ad una nuova assunzione nel caso in cui il dipendente era stato assunto a tempo parziale".