modello a pagina 5

TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE NELLE AMMINISTRAZIONI PUBBLICHE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 2, DEL D.LGS. N. 165/2001 – CIRCOLARE DEL DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Il Dipartimento della Funzione Pubblica con la circolare n. 9/2011, che provvediamo ad inserire in area riservata ed internet, ha fornito chiarimenti in merito al part/time nelle Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.lvo n. 151/2001, alla luce delle innovazioni intervenute con la legge n. 183/2010, c.d. collegato lavoro.
Si riportano di seguito gli aspetti salienti di tale disposizione.

Le innovazioni introdotte con l'art. 73 del D.L. 112/2008 e l'art. 16 della L. 183/2010

In sintesi, le novità apportate con il D.L. n. 112 del 2008 riguardano i seguenti aspetti:

- è stato eliminato ogni automatismo nella trasformazione del rapporto, che attualmente è subordinato alla valutazione discrezionale dell'amministrazione interessata;
- è stata soppressa la possibilità per l'amministrazione di differire la trasformazione del rapporto sino al termine dei sei mesi nel caso di grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa;
- è stata contestualmente introdotta la possibilità di rigettare l'istanza di trasformazione del rapporto presentata dal dipendente nel caso di sussistenza di un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione;
- è stata innovata la destinazione dei risparmi derivanti dalle trasformazioni, prevedendo che una quota sino al 70% degli stessi possa essere destinata interamente all'incentivazione della mobilità, secondo le modalità ed i criteri stabiliti in contrattazione collettiva, per le amministrazioni che dimostrino di aver proceduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione di personale da una sede all'altra.

L'art. 16 della L. 183/2010 (c.d. collegato lavoro) ha introdotto in via transitoria un potere speciale in capo all'amministrazione, prevedendo la facoltà di assoggettare a nuova valutazione le situazioni di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già realizzatesi alla data di entrata in vigore del D.L. 112/2008. In base a tale norma, questa speciale facoltà poteva essere esercitata entro un determinato lasso di tempo e, cioè, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge (24 novembre 2010), scaduti il 23 maggio 2011.

La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e le valutazioni discrezionali dell'amministrazione.

In base alla norma vigente, a fronte dell'istanza dell'interessato, l'amministrazione non ha un obbligo di accoglimento, nè la trasformazione avviene in maniera automatica. Infatti, la disposizione prevede che la trasformazione "può" essere concessa entro 60 giorni dalla domanda.
La valutazione dell'istanza, una volta verificatane l'accoglibilità dal punto di vista soggettivo e la presenza delle altre condizioni di ammissibilità, si basa su tre elementi:

1. la capienza dei contingenti fissati dalla contrattazione collettiva in riferimento alle posizioni della dotazione organica;
2. l'oggetto dell'attività, di lavoro autonomo o subordinato, che il dipendente intende svolgere a seguito della trasformazione del rapporto; in particolare, lo svolgimento dell'attività non deve comportare una situazione di conflitto di interessi rispetto alla specifica attività di servizio svolta dal dipendente e la trasformazione non ò comunque concessa quando l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorre con altra amministrazione (a meno che non si tratti di dipendente di ente locale per lo svolgimento di prestazione in favore di altro ente locale);
3. l'impatto organizzativo della trasformazione, che può essere negata quando dall'accoglimento della stessa deriverebbe un pregiudizio alla funzionalità

DICHIARAZIONE SOSTITUTIVA DI CERTIFICAZIONE

..l.. sottoscritt.. ....., nat.. a ..... il ....., in servizio presso ..... in qualità di ..... , a conoscenza delle sanzioni previste in caso di dichiarazioni mendaci, ai sensi delle vigenti disposizioni,

dichiara sotto la propria responsabilità

- di essere in possesso della seguente anzianità di servizio ai fini della valutazione dell'istanza di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale:

Anzianità di servizio di ruolo:

- decorrenza giuridica della nomina in ruolo dal .....
- decorrenza economica della nomina in ruolo dal .....

Anzianità di servizio non di ruolo riconosciuta o riconoscibile ai fini della progressione di carriera:

Dal ..... al ..... presso ..... in qualità di .....

Dal ..... al ..... presso ..... in qualità di .....

Dal ..... al ..... presso ..... in qualità di .....

per un totale di anni ....., mesi ....., giorni .....

- di essere in possesso dei seguenti titoli di preferenza utili ai fini della valutazione dell'istanza di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (riportare quelli posseduti ed indicati nella domanda)

.....

.....

.....

.....

.....

Data .....

Firma

_____

dell'amministrazione, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente.

La verifica della capienza del contingente ha carattere oggettivo e va compiuta in concreto con riferimento al momento in cui la trasformazione dovrebbe aver luogo in base alla domanda del dipendente. Nel caso in cui il numero delle domande risulti eccedente rispetto ai posti di contingente, la valutazione sull'accoglimento va operata tenendo conto congiuntamente dell'interesse al funzionamento dell'amministrazione e della particolare situazione del dipendente, il quale, ricorrendo determinate circostanze, può essere titolare di un interesse protetto, di un titolo di precedenza o di un vero e proprio diritto alla trasformazione del rapporto.

Hanno precedenza nella trasformazione:

1. i lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche;
2. i lavoratori che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, che abbia connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della L. 104/92, con riconoscimento di un'invalidità pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
3. i lavoratori con figli conviventi di età non superiore a tredici anni;
4. i lavoratori con figli conviventi in situazione di handicap grave.

Altra situazione meritevole di tutela è poi quella dei famigliari di studenti che presentano la sindrome DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento).

Nel caso di titolarità del diritto alla trasformazione (lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta capacita lavorativa), una volta ricevuta l'istanza dell'interessato, l'amministrazione non può negare la trasformazione del rapporto, pertanto, la determinazione di trasformazione deve essere presa entro 60 giorni dalla domanda. Nel caso di titolarità di un diritto di precedenza, la domanda dell'interessato deve essere valutata con priorità rispetto a quella degli altri dipendenti concorrenti.

In considerazione delle limitazioni alla trasformazione del rapporto di lavoro derivanti dal contingente percentuale e al fine di assicurare al part-time la funzione, oltre che di flessibilità, di strumento di conciliazione tra vita lavorativa e vita famigliare, nell'ambito dei contratti individuali è da inserire una clausola con cui si stabilisce che le parti si impegnano, trascorso un certo periodo di tempo (da individuare di volta in volta a seconda delle circostanze) ad incontrarsi, per rivalutare la situazione, in considerazione delle esigenze di funzionamento dell'amministrazione, delle esigenze personali del lavoratore in part-time e di quelle degli altri lavoratori, che nel frattempo possono essere mutate. Questo per consentire al maggior numero possibile di dipendenti la possibilità di richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in presenza di obiettive esigenze legate ai primi anni di vita dei figli ovvero per la cura di genitori e/o altri famigliari, cosi come previsto anche nell'Intesa tra Governo e Parti Sociali sottoscritta il 7 marzo 2011.

Per quanto riguarda le situazioni di possibile conflitto di interesse, la relativa valutazione va svolta al momento della trasformazione e, successivamente, durante tutto il corso del rapporto, in quanto la norma prevede che "*il dipendente è tenuto, inoltre, a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale presta servizio, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa.*".

La fase di "prima attuazione" disciplinata dall'art. 16 della L. 183/2010.

La disposizione ha attribuito un potere speciale all'amministrazione durante la fase di prima attuazione operata con l'art. 73 del D.L. n. 112/2008. Il presupposto per l'esercizio del potere è rappresentato dalla valutazione della situazione sottostante la trasformazione del rapporto, essendosi aperta una fase, limitata nel tempo, durante la quale l'amministrazione ha potuto utilizzare i criteri introdotti con la nuova norma anche per incidere su situazioni già esaurite, ossia su rapporti di lavoro che erano già stati trasformati automaticamente a seguito dell'istanza del dipendente per effetto del regime precedente le nuove disposizioni. In base alla norma, la valutazione potrebbe riguardare non solo l'opportunità di mantenere il rapporto a tempo parziale, ma anche le modalità

della collocazione temporale della prestazione, che potrebbe risultare più conveniente modificare per non pregiudicare il funzionamento dell'amministrazione.
Un limite certo rispetto alla "rivalutazione" è dato dalla ricorrenza di quei casi in cui il dipendente è titolare di un diritto alla trasformazione; meritano poi particolare attenzione le ipotesi che ricadono nell'ambito del titolo di precedenza e, più in generale, i casi in cui il part-time sia stato fruito da parte di dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e famigliare o di dipendenti impegnati in attività di volontariato.
Affinché l'amministrazione possa compiere una valutazione ponderata, è da attivare innanzi tutto, un contraddittorio con il dipendente interessato, dal quale emerga l'interesse dello stesso.
Nell'operare la revoca, pur non ricorrendo le situazioni particolari oggetto di specifica tutela, l'interesse del dipendente al mantenimento 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.
Infine, il rispetto dei principi 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 famigliare.

Da *Notiziario Sindacale n.* ***114*** *del 7 luglio 2011*

MODELLO DI DOMANDA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

Al Dirigente Scolastico

_____

per l'inoltro al competete Ufficio Scolastico Territoriale

..l.. sottoscritt.. ....., nat.. a ..... il ....., in servizio presso ……, in qualità di …….

chiede

la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, come segue (indicare la tipologia):

- tempo parziale orizzontale (con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi della settimana);
- tempo parziale verticale (con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno);
- tempo parziale misto (con articolazione della prestazione risultate dalla combinazione del tempo parziale verticale con quello orizzontale).

A tal fine dichiara sotto la propria responsabilità, di essere in possesso:

a) dell'anzianità complessiva di servizio di ruolo e non di ruolo come indicata nella dichiarazione allegata;
b) dei seguenti titoli di precedenza, previsti dall'art. 7, comma 4, del D.P.C.M. n. 117/89, integrato dall'art. 1, comma 64, della legge 662/1996 (indicare solamente le situazioni possedute):
    - portatore di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie, come riportato nell'apposita dichiarazione allegata;
    - persone a carico per le quali è riconosciuto l'assegno di accompagnamento di cui alla legge 11 febbraio 1980, n. 18, come riportato nell'apposita dichiarazione allegata;
    - familiari a carico portatori di handicap o soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica, come risulta dall'allegato certificato della ASL o delle preesistenti commissioni sanitarie provinciali;
    - figli di età inferiore a quella prescritta per la frequenza della scuola dell'obbligo come risulta dall'apposita dichiarazione allegata;
    - familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, malati di mente, anziani non autosufficienti, genitori con n. ..... figli minori, come risulta dall'apposita dichiarazione allegata;
    - di aver superato i sessanta anni di età ovvero aver compiuto venticinque anni di servizio, come risulta dall'apposita dichiarazione allegata;
    - esistenza di motivate esigenze di studio, come risulta dalla documentazione allegata.

Data, ... Firma _____