

### 7.1 Premessa

Il ricorso al tempo parziale deriva principalmente da una scelta del lavoratore, interessato all'orario ridotto per motivi personali o per svolgere una seconda attività. Le regole per chiedere l'autorizzazione al part time, i limiti e le modalità di svolgimento sono abbastanza consolidate e già ampiamente sondate dal progetto, che comunque ha proceduto all'aggiornamento del manuale operativo a suo tempo diffuso. Di seguito è riportata un'ampia sintesi del manuale<sup>1</sup>.

Preme qui sottolineare alcuni aspetti di attualità.

Il primo riguarda l'assunzione con contratto di lavoro ad orario ridotto, opportunità che non solo è espressamente prevista ma che può temperare l'esigenza di reperire nuove risorse con le compatibilità di bilancio.

Negli enti locali, inoltre, è possibile l'utilizzo ad orario ridotto anche di personale proveniente da altro ente<sup>2</sup>. C'è da dire che in questo caso la norma non precisa se la riduzione temporale della prestazione presso il primo ente debba essere inferiore al 50 per cento dell'orario pieno e non precisa neanche se le "prestazioni" possibili si estendano anche all'instaurazione di un vero e proprio rapporto di lavoro subordinato ovvero se non si debba restringere la doppia utilizzazione allo svolgimento di attività professionali in favore del secondo ente, previa autorizzazione del primo.

Nel silenzio della legge, e in base ad una lettura estensiva del termine "prestazioni" non sembra che la doppia attività con rapporto subordinato debba escludersi, tenendo presente che le modalità orarie delle due prestazioni dovranno essere in questo caso perfettamente compatibili tra loro, siano esse riferite a part time orizzontale, verticale o misto (cioè come combinazione delle due modalità).

Il secondo aspetto riguarda il c.d. diritto potestativo del dipendente di ottenere la trasformazione anche a seguito del differimento per esigenze di servizio. In questo caso, la ricerca di una procedura di individuazione consensuale dell'orario che contemperi le diverse esigenze può risolvere gran parte dei problemi ma non sempre è possibile trovare un giusto equilibrio tra interessi concettualmente contrapposti. Secondo il Tribunale di La Spezia il diritto potestativo del dipendente alla trasformazione

1. Il testo integrale delle risposte è consultabile nel CD annesso.

2. La deroga al divieto di doppio lavoro dipendente con altra amministrazione diversa da quella di appartenenza è stabilito dall'art. 1, co. 58 bis della legge 662/1996 (aggiunto dall'art. 6 della legge 140/1997) che prevede anche la possibilità di svolgere prestazioni per conto di altri enti anche quando queste abbiano carattere continuativo e si configurino come attività subordinata, secondo quanto stabilito dall'art. 92, co. 1, del Dlgs n. 267/2000.

sarebbe in contrasto con l'art. 97, primo comma, poiché impedirebbe la razionale ed efficiente organizzazione del servizio pubblico; sul punto la Corte costituzionale, richiamata la potestà regolamentare degli enti locali e gli spazi assegnati in proposito alla contrattazione collettiva, ha restituito gli atti al Tribunale. La questione quindi resta aperta ma prefigura una soluzione che va nel senso di bilanciare il diritto alla trasformazione attraverso l'esercizio del potere regolamentare da parte dell'ente, riducendo, anche mediante mobilità interna, le possibili disfunzioni connesse alla riduzione dell'orario richiesta dal dipendente.

Il terzo aspetto è quello delle cosiddette "clausole elastiche", cioè la possibilità di introdurre elementi di flessibilità nella svolgimento orario della prestazione. In sostanza ora il datore di lavoro<sup>3</sup>, ha facoltà di richiedere prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate, per una quantità non superiore al 10 per cento della durata settimanale dell'orario tempo pieno.

Il bilanciamento di questa facoltà risiede nel consenso del lavoratore a prestare lavoro supplementare e nelle garanzie specifiche poste dalla contrattazione collettiva, che in effetti ha ribadito il limite del 10 per cento della prestazione supplementare (calcolata sull'orario pieno per un periodo non superiore al mese; es.: 36 ore settimanali sono pari a 144 ore mensili, quindi il 10% equivale a 14,4 ore) purché tali ore siano "spalmate" in più di una settimana. La contrattazione ha anche previsto che le ore aggiuntive siano retribuite con una maggiorazione del 15%<sup>4</sup>.

Va infine segnalato un dato spesso sottovalutato quando si affronta l'argomento del part time: quello dei conseguenti risparmi di spesa. Dalla rilevazione annuale<sup>5</sup> compiuta dall'Ispettorato del Dipartimento della funzione pubblica emerge ad esempio che dal '97 al 2000 i risparmi sono passati, nelle Regioni a statuto ordinario, da 10 a 17 mld di lire, e sono raddoppiati (da 4 a 8 mld) in un campione di 20 comuni capoluogo.

3. "...per specifiche e comprovate esigenze organizzative e in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili e improvvise..." ; art. 6, co. 3 CCNL Regioni e Autonomie locali.

4. Cfr. CCNL Regioni e Autonomie locali riportato nel CD

5. La Relazione è consultabile nel sito: [www.funzionepubblica.it](http://www.funzionepubblica.it)

## 7.2 Manuale operativo

### 7.2.1 Aspetti generali

#### 1. Cos'è il rapporto di lavoro a tempo parziale?

Il rapporto di lavoro a tempo parziale è quello che stabilisce nel contratto individuale, cui è tenuto il lavoratore, un orario di lavoro inferiore rispetto all'orario normale di lavoro fissato dai contratti collettivi.

#### 2. Quali sono le fonti normative che regolano il part-time?

L'art. 10 del decreto legislativo 25.2.2000, n. 61, e successive modificazioni ed integrazioni (decreto legislativo n.100/2001), dispone esplicitamente che le disposizioni del decreto legislativo n.

3.2.1993, n. 29 (ora d.lgs. n.165/01), si applicano, ove non diversamente disposto, anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, ad esclusione degli articoli 2, comma 1, 5, comma 2 e 4, e 8 e fermo restando quanto previsto da disposizioni speciali in materia, con particolare riguardo per l'articolo 1, della legge 23.12.1996, n. 662, l'articolo 39 della legge 27.12.1997, n.449, l'articolo 22 della legge 23.12.1998, n. 448 e l'articolo 20 della legge 23.12.1999, n. 488.

Il rapporto a tempo parziale è comunque disciplinato in via prevalente dall'art.1, commi 56-65, della legge 662/1996, "*Misure di razionalizzazione della finanza pubblica*", e dall'art.39 della legge n.449/97 che detta "*Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time*".

Con la legge n.140/1997, recante "*Misure urgenti per il riequilibrio della finanza pubblica*", sono state invece dettate ulteriori norme per il personale con rapporto di lavoro part-time, finalizzate a disciplinare il regime delle incompatibilità, l'iscrizione ad albi per l'esercizio di attività professionali, la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e viceversa.

Infine, con l'art.20 della legge 23.12.1999 n. 488 sono state introdotte alcune innovazioni all'art. 39 della citata legge n. 449/1997, ai sensi del quale una percentuale non inferiore al 25% delle assunzioni comunque effettuate con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno o con contratto di formazione e lavoro, deve avvenire con contratto di lavoro a tempo parziale. Lo stesso articolo al comma 1, lettera f ), punto 18bis ha inoltre stabilito che "È consentito l'accesso ad un regime di impegno ridotto per il personale non sanitario con qualifica dirigenziale che non sia preposto alla titolarità di uffici, con conseguenti effetti sul trattamento economico, secondo criteri definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro".

### 3. Quali sono i rapporti tra fonte legislativa e contrattuale?

I CCNL hanno sostanzialmente riprodotto la normativa in materia, ivi compreso il d.p.c.m. n.117/89, contenente le norme regolamentari sulla disciplina del rapporto di lavoro a tempo parziale, emanato ai sensi dell'articolo 7 della legge n.554/88, e rappresentano oggi la fonte cui lo stesso decreto legislativo 61/2000 rinvia espressamente per determinati profili.

Si deve, inoltre, considerare che l'articolo 36, comma 7, del decreto legislativo n.29/93, e successive modificazioni ed integrazioni, stabilisce che le pubbliche amministrazioni si avvalgono delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa e prevede che i CCNL provvedono a disciplinare la materia nell'osservanza delle specifiche norme di riferimento.

In assenza dei CCNL, sono comunque queste ultime a trovare diretta applicazione.

Si sottolinea, peraltro, che, se per ogni comparto devono essere tenute presenti le specifiche disposizioni sulla materia contenute nel CCNL, per le pubbliche amministrazioni non statali devono essere effettuati, ove necessario, i necessari adeguamenti in base a quanto indicato dall'articolo 27-bis, del decreto legislativo n.29/93, e successive modificazioni ed integrazioni, che esplicitamente stabilisce al comma 1: "Le regioni a statuto ordinario, nell'esercizio della propria potestà statutaria, legislativa e regolamentare, adeguano ai principi dell'articolo 3 e del presente capo i propri ordinamenti, tenendo conto delle relative peculiarità. Gli enti pubblici non economici nazionali si adeguano, anche in deroga alle speciali disposizioni di legge che li disciplinano, adottando appositi regolamenti di organizzazione".

### 4. Esistono circolari esplicative del rapporto di lavoro pubblico a tempo parziale?

Il Dipartimento della funzione pubblica ha emanato tre circolari sulla materia:

- n. 3 del 19.2.1997
- n. 6 del 18.6.1997
- n. 8 del 21.10.1997

### 5. Quali sono le diverse tipologie di part-time?

Esistono 3 tipologie di part-time: orizzontale, verticale e misto.

In particolare, per rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale si intende quello in cui la riduzione di orario rispetto al tempo pieno è prevista in rapporto all'orario normale giornaliero di lavoro (esempio: 4 ore al giorno su cinque giorni lavorativi a settimana, ecc.).

Per rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale si intende quello in relazione al quale risulti previsto che l'attività lavorativa sia svolta a tempo pieno, ma limitatamente a periodi predefiniti nel corso della settimana, del mese o dell'anno (esempio: tre giorni a tempo pieno su cinque lavorativi a settimana; le prime due settimane a tempo pieno di ogni mese; i primi sei mesi dell'anno, ecc.).

Per rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo misto si intende quello che consiste in una combinazione del tipo verticale e del tipo orizzontale (esempio: la prima settimana del mese due ore di riduzione al giorno su tutti i giorni lavorativi, la seconda non lavorativa, la terza e la quarta a tempo pieno, ecc.).

Sostanzialmente, sono quindi possibili le più diverse articolazioni orarie del rapporto part-time, che può pertanto essere costruito funzionalmente alle diverse esigenze che possono presentarsi.

### 6. Chi sono i destinatari della normativa sul part-time?

Ai sensi dell'art.1, comma 57, della legge 662/1996, il rapporto di lavoro part-time può essere costituito relativamente a tutti i profili professionali appartenenti alle varie qualifiche o livelli dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ad esclusione del personale militare, di quello delle forze di polizia e del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e tenendo conto che l'esclusione in questione è riferita solo ai corpi operativi e non anche al personale amministrativo.

L'articolo 20, comma 1, lettera f), punto 18bis, della legge 23.12.1999 n. 448 ha inoltre stabilito che "è consentito l'accesso ad un regime di impegno ridotto per il personale non sanitario con qualifica dirigenziale che non sia preposto alla titolarità di uffici, con conseguenti effetti sul trattamento economico, secondo criteri definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro". In attuazione del citato disposto, la contrattazione collettiva ha provveduto a regolamentare questa possibilità relativamente alla dirigenza sanitaria del servizio sanitario nazionale.

### 7. Il personale con qualifica dirigenziale può accedere al part-time?

L'art. 20, comma 1, lettera f), punto 18 bis, della legge n.488 del 23.12.1999, consente l'accesso ad un regime di impegno ridotto al personale non sanitario con qualifica dirigenziale che non sia preposto alla titolarità di uffici, con conseguenti effetti sul trattamento economico secondo criteri definiti dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Relativamente al diritto all'accesso al tempo parziale dei dipendenti con qualifica dirigenziale che si trovino nelle condizioni dalla stessa indicate, si ritiene che la norma possa essere immediatamente applicata, si deve, tuttavia, considerare che, essendo la materia suscettibile di interventi contrattuali, per quanto riguarda il trattamento economico si rende necessario apporre una clausola di provvisorietà che faccia rinvio alla contrattazione collettiva anche con riferimento alle voci relative alla posizione ed al risultato, in analogia a quanto avviene in applicazione di criteri di riduzione proporzionale previsti per le altre categorie.

In particolare per il comparto sanità, con l'apposita coda contrattuale intervenuta in data 22.2.2001, si è autorizzato l'accesso all'impegno ridotto per i dirigenti del ruolo sanitario con rap-

porto di lavoro esclusivo unicamente per esigenze familiari o sociali, mentre per quelli con rapporto professionale, tecnico ed amministrativo, si è ammesso anche lo svolgimento di attività libero professionali.

Pertanto è oggi possibile utilizzare l'istituto del part-time per tutti i dirigenti delle amministrazioni statali, purché gli stessi non siano preposti ad uffici. In altre parole, ci si riferisce sostanzialmente ai dirigenti di cui all'articolo 19, comma 10, del d.lgs n. 29/93, e successive modificazioni ed integrazioni.

In attesa quindi che la contrattazione intervenga, gli effetti della riduzione dell'orario di lavoro andranno opportunamente regolati nell'ambito delle direttive impartite dall'organo di vertice e determinati nei singoli contratti individuali stipulati con i dirigenti; ciò potrà di fatto comportare una maggiore elasticità nella determinazione dell'impegno e del conseguente obiettivo.

## **8. Quali sono, nell'ambito del lavoro a tempo parziale, le principali differenze tra la disciplina dell'impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni e la disciplina generale?**

L'elemento differenziale che maggiormente viene in evidenza attiene al regime della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. In particolare, nell'area dell'impiego alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni la predetta trasformazione, ove ricorrano i presupposti, costituisce oggetto di un vero e proprio diritto del dipendente (anche se si deve tenere presente che una diversa disciplina potrebbe essere disposta da regioni ed enti locali).

In altri termini, nel settore pubblico la flessibilità non costituisce unicamente il riflesso di esigenze dell'organizzazione, ma viene esplicitamente concepita anche come un'opportunità per il dipendente che voglia valorizzare le proprie scelte di vita.

Altro fattore di diversità è connesso alla specifica funzione organizzativa "di trasparenza" che il rapporto a tempo parziale assume nel settore pubblico. Infatti, stante l'esistenza di un'abnorme diffusione delle pratiche di secondo lavoro dei dipendenti pubblici, il legislatore ha ritenuto che il passaggio al part-time andasse favorito nella prospettiva di ottenere sia una maggiore serietà sugli effettivi carichi di lavoro, sia una riduzione dei costi del lavoro.

Infine, rilevano anche nel settore pubblico le finalità occupazionali – normalmente sottese alla promozione del lavoro a tempo parziale e che costituiscono, peraltro, un indirizzo sostenuto dall'unione europea. In particolare, queste sono state rese esplicite a partire dalla legge n. 449/97 (legge finanziaria), ai sensi della quale le pubbliche amministrazioni devono obbligatoriamente effettuare una determinata percentuale delle assunzioni con contratto di lavoro a tempo parziale.

## **9. È necessaria la forma scritta per il contratto part-time a seguito della trasformazione?**

Qualora l'amministrazione non si esprima entro il termine di 60 giorni dalla presentazione della richiesta del dipendente, la trasformazione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al sessantesimo giorno, indipendentemente dalla stipula del contratto individuale. La forma scritta è richiesta, quindi, ad probationem e non ad substantiam, il che si desume alla luce di quanto previsto dal decreto legislativo n. 61/2000.

Tale adempimento, infatti, ha lo scopo di garantire certezza dei contenuti del contratto individuale di lavoro, e costituisce una formalità che non può comunque ritardare l'avvio effettivo della trasformazione.

In ogni caso, qualora la trasformazione venga disposta entro il termine di 60 giorni, l'amministrazione è tenuta a comunicarlo per iscritto al dipendente.

## **10. Il part-time è incompatibile con l'iscrizione negli albi professionali e il conseguente svolgimento della relativa attività?**

No. Tuttavia, tale possibilità è concessa solo a coloro che hanno un rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno.

L'art. 6 della legge n. 140/1997, che ha aggiunto il comma 56 bis all'articolo 1 della legge 662/96, dispone infatti esplicitamente "sono abrogate le disposizioni che vietano l'iscrizione ad albi professionali e l'esercizio di attività professionali per i soggetti con rapporto a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno".

In ogni caso, l'iscrizione ad albi seguita dallo svolgimento di attività professionali comporta la verifica dell'assenza di un conflitto di interessi con l'attività lavorativa svolta presso l'amministrazione di appartenenza.

La facoltà dei dipendenti pubblici in regime part-time di iscriversi in albi professionali, per quanto espressamente riconosciuta dalla legge n. 662/96, ha comunque incontrato l'opposizione degli ordini professionali, con particolare riferimento al Consiglio Nazionale Forense. La questione di legittimità costituzionale da questo sollevata non ha, tuttavia, trovato riscontro nel giudizio della Corte che nella recente sentenza n. 189/01 ha riconfermato la piena vigenza delle disposizioni contenute nella legge n. 662/96, ribadendo la facoltà dei dipendenti pubblici in regime part time con orario non superiore al 50% di quello a tempo pieno di esercitare l'attività professionale anche se di tipo forense.

### **11. L'attività lavorativa ulteriore e l'iscrizione negli albi sono assoggettate a particolari condizioni?**

Nelle ipotesi in cui la prestazione lavorativa a tempo parziale sia superiore al 50% di quella a tempo pieno trova applicazione il regime autorizzatorio che si applica ai dipendenti con rapporto full-time ovvero occorre una preventiva autorizzazione per lo svolgimento di attività saltuarie ed occasionali, che non devono comunque essere in conflitto di interesse con quella ordinaria. Infatti, le disposizioni contenute nell'art. 58, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni si applicano ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni solo nel caso in cui la prestazione oraria del rapporto di lavoro a tempo parziale sia superiore al 50% di quella a tempo pieno.

### **12. Esistono divieti per i dipendenti pubblici in part-time che svolgono attività professionale?**

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 della legge 140/1997, che ha aggiunto il comma 56 bis, all'articolo 1 della legge n. 662/96, ai dipendenti in part-time non possono essere conferiti incarichi professionali da parte delle amministrazioni pubbliche. Per i medesimi soggetti è fatto divieto di assumere il patrocinio in controversie nelle quali sia parte una pubblica amministrazione.

Inoltre, lo stesso articolo 6 ha aggiunto il comma 58 bis, all'articolo 1 della legge n. 662/96, mediante il quale ha disposto una deroga al principio generale, ammettendo che i dipendenti degli enti locali possano svolgere prestazioni per conto di altri enti, sia pure previa autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza. Tale possibilità è stata ulteriormente richiamata dalla Circolare n. 6/97 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

### **13. In quali casi può essere negata la richiesta di part-time?**

- Quando sia stato superato il contingente del 25% per qualifica, salvo quanto disposto dai CCNL di comparto in ordine all'elevazione della stessa percentuale in presenza di particolari situazioni organizzative o gravi documentate situazioni familiari;
- Quando la seconda attività che il dipendente intende svolgere, sia essa autonoma o subordinata, è in concreto conflitto di interessi con l'attività ordinaria;
- Quando la seconda attività debba intercorrere con altra pubblica amministrazione.

Alle ipotesi indicate potranno essere aggiunte quelle eventualmente previste nei singoli CCNL.

**14. Al di fuori dei casi indicati nella risposta precedente, in quali casi l'amministrazione può respingere la proposta di articolazione oraria di un dipendente che intende trasformare il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale?**

La Circolare n. 8/97 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha precisato che l'amministrazione può immediatamente respingere la richiesta di articolazione oraria della prestazione lavorativa del dipendente ma non la richiesta di trasformazione e, pertanto, deve invitare le parti a trovare un accordo che concili le opposte esigenze.

Deve tenersi presente che l'eventuale controproposta dell'amministrazione non deve essere avere contenuto tale da vanificare il diritto del dipendente alla trasformazione. Infatti, ai sensi della vigente disciplina il ricorso al part-time, qualora ne sussistano i presupposti, rappresenta un vero e proprio diritto potestativo del dipendente. Detto orientamento è stato, inoltre, confermato dalla Corte Costituzionale con l'ordinanza n. 164/99.

**15. Cosa può fare l'amministrazione nel caso in cui la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale di un proprio dipendente comporti un pregiudizio alla propria funzionalità?**

In primo luogo, ai sensi di quanto stabilito dall'art.1, comma 58, della legge 662/96, nel caso in cui la trasformazione comporti, in relazione alle mansioni e alle posizioni organizzativa ricoperta dal dipendente, un grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione, la stessa può, con provvedimento motivato, differire la trasformazione del rapporto per un periodo non superiore ai 6 mesi. Tale possibilità è stata recepita dai vari CCNL di comparto.

Al contrario nel caso in cui i problemi non siano risolvibili con il differimento l'amministrazione può disporre l'assegnazione del dipendente ad altro ufficio, sia pure per lo svolgimento di mansioni corrispondenti alla relativa qualifica di appartenenza e solamente per un periodo pari a quello per cui il medesimo decide di mantenere il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale.

**16. Il differimento presuppone già l'accettazione della domanda di part-time da parte dell'amministrazione?**

Il differimento può essere disposto una sola volta dall'amministrazione e, in effetti, si sostanzia già in un'accettazione della richiesta ma con decorrenza posticipata. Questa, infatti, è necessaria per consentire la riorganizzazione del servizio in cui svolge la propria attività il dipendente che fruirà del tempo parziale.

**17. Nel CCNL del comparto Regioni - Autonomie locali si prevede che il dipendente abbia diritto alla trasformazione automatica del rapporto da tempo pieno a tempo parziale nel caso in cui l'ente non abbia provveduto ad individuare i posti di lavoro da destinare al tempo parziale (art. 4, comma 4). Nel successivo articolo (art. 5, comma 3) si prevede, inoltre, che in questi casi l'articolazione dell'orario a tempo parziale debba comunque essere concordata con il dipendente. Cosa accade nel caso in cui le parti non raggiungono l'accordo?**

Per rispondere alla domanda occorre preliminarmente appurare se il contratto collettivo preveda che la trasformazione del rapporto avvenga effettivamente in via automatica (per cui le parti possano successivamente raggiungere l'accordo solo in rapporto all'articolazione ed alla distribuzione dell'orario determinato dallo stesso lavoratore nel momento della presentazione della domanda) ovvero se preveda solo il sorgere del diritto del lavoratore alla trasformazione e, quindi, l'obbligo in capo alla amministrazione di raggiungere un accordo con il dipendente (accordo che, in questo secondo caso, dovrebbe riguardare anche la determinazione dell'ammontare dell'orario).

Probabilmente si deve propendere per la seconda lettura, considerando che nello stesso articolo 4, il comma 13 – esplicitamente richiamato nel comma 4 – prevede che “la trasformazione da tempo pieno a tempo parziale, avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta e con l’indicazione della durata della prestazione lavorativa nonché della collocazione temporale dell’orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all’anno e del relativo trattamento economico. In conclusione, la trasformazione del rapporto non avviene automaticamente dal momento che sono del tutto mancanti gli elementi caratterizzanti del nuovo rapporto”.

In tal caso, tuttavia, sorge un diritto alla trasformazione del rapporto e, quindi, un obbligo a contrarre in capo all’amministrazione. Se, invece, le parti non raggiungono l’accordo, si deve ritenere che possano sorgere responsabilità in capo alla amministrazione per inadempimento dell’obbligo di raggiungere l’accordo, ma solamente nel caso in cui la stessa non dimostri di avere apprezzabili ragioni di carattere organizzativo da far valere. Infatti, se il contratto collettivo ha previsto che la trasformazione debba essere governata dall’accordo a livello individuale, sottolineando in aggiunta che il “tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione” devono essere oggetto di accordo (art. 5, co. 4), questo vuol dire che i contrapposti interessi – quello del lavoratore a soddisfare le proprie esigenze di vita e quello dell’amministrazione di non subire disfunzioni organizzative e costi eccessivi – debbono necessariamente trovare un contemperamento.

Probabilmente in caso di contenzioso, il giudice tenderà a valorizzare il fatto che il contratto abbia voluto appositamente reiterare l’idea della propria necessità per governare l’articolazione e la distribuzione della prestazione, e quindi potrà dare maggiore rilevanza alle ragioni che l’amministrazione adduca con riferimento a questi due ultimi profili e considerare meno le ragioni attinenti all’ammontare dell’orario.

### **18. Il calcolo del contingente di personale che può accedere al tempo parziale deve fare riferimento al personale dell’amministrazione nel suo complesso o alla singola sede?**

Considerato che la prestazione di lavoro a tempo parziale deve essere funzionale all’orario di servizio degli uffici e che questi comunque devono garantire le prestazioni rispondenti alle esigenze dell’utenza, si deve ritenere che, ai fini della determinazione del contingente, debba essere assunta come base di calcolo la dotazione organica di ogni singola sede e non quella dell’amministrazione nel suo complesso.

In un’ottica di promozione del part-time è tuttavia possibile un’interpretazione più estensiva che permetta di accogliere domande di trasformazione da tempo pieno operando un calcolo effettivo su base più allargata (regionale o nazionale), tale da non tralasciare opportune compensazioni.

In questo caso il passaggio al tempo parziale non è un automatismo, ma diviene il frutto di una valutazione che contemperi le esigenze dell’amministrazione nelle diverse sedi e quelle del personale.

È opportuno comunque tenere presente che, laddove i dipendenti interessati chiedessero di rientrare al tempo pieno prima della scadenza del biennio, così come previsto da alcuni CCNL di comparto, la presenza del posto in organico deve necessariamente riferirsi alla dotazione organica della singola sede di appartenenza.

### **19. In caso di superamento dei contingenti massimi di personale che può accedere al part-time esistono dei casi di precedenza?**

Alcuni CCNL prevedono espressamente le ipotesi di precedenza, già a suo tempo parzialmente indicate dall’art.1, comma 64, della legge 662/96. In particolare, occorrerà valutare le fattispecie legate a situazioni familiari particolari quali dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche, familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70% o persone in particolari condizioni psicofisiche o affette da gravi patologie o anziani non autosufficienti, genitori con figli minori, in relazione al loro numero. Si deve comunque valutare che dette ipotesi si riferiscono ai casi in cui il part-time non è richiesto per lo svolgimento di una seconda attività e quindi non si presenta il vincolo imposto dal superamento del 50% della prestazione lavorativa a tempo pieno.



## **20. I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, dopo quanto tempo hanno diritto di tornare a tempo pieno?**

L'articolo 6, comma 4, della legge n. 140/97 dispone che i dipendenti che trasformano il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno, anche in soprannumero, riassorbibile con le successive vacanze, alla scadenza di un biennio dalla trasformazione. Tale previsione è stata recepita dai vari CCNL di comparto che hanno altresì previsto il diritto di rientrare a tempo pieno anche prima della scadenza del biennio, a condizione però che vi sia disponibilità del posto in organico ovvero della frazione corrispondente al completamento del tempo pieno, ai sensi di quanto stabilito dall'articolo 6, comma 1, del decreto legislativo n. 61/2000.

Il testo del citato articolo recita, infatti, "In tutte le ipotesi in cui, per disposizione di legge o di contratto collettivo, si renda necessario l'accertamento della consistenza dell'organico, i lavoratori a tempo parziale sono computati nel numero complessivo dei dipendenti in proporzione all'orario svolto, rapportando al tempo pieno così come definito all'articolo 1; ai fini di cui sopra l'arrotondamento opera per le frazioni di orario eccedenti la somma degli orari individuati a tempo parziale corrispondente a quantità intere di orario a tempo pieno".

## **21. In quali casi l'ulteriore attività di tipo libero professionale del dipendente in part-time non si pone in conflitto d'interessi con quella ordinaria?**

Quando l'attività di tipo libero professionale viene svolta esclusivamente nei confronti di privati.

Si deve, inoltre, considerare che il conflitto d'interessi può configurarsi anche successivamente al rilascio dell'autorizzazione da parte dell'amministrazione di appartenenza e, pertanto, il dipendente interessato dovrà attenersi a quanto indicato nella richiesta originale e/o nelle eventuali successive indicanti la modifica dell'attività.

## **22. Lo svolgimento di una seconda attività lavorativa, sia autonoma che subordinata, senza aver chiesto ed ottenuto il part-time costituisce giusta causa di recesso del rapporto di lavoro?**

Ai sensi del dell'articolo 1, comma 61, della legge n.662/96, la violazione del divieto di svolgere qualsiasi altra attività di lavoro subordinato od autonomo in assenza di apposita autorizzazione, costituisce giusta causa di recesso per i rapporti di lavoro disciplinati dai CCNL e causa di decadenza dall'impiego per il restante personale. Unica eccezione in tal senso è rappresentata dal caso in cui le prestazioni di lavoro autonomo o subordinato svolte al di fuori del rapporto di impiego con l'amministrazione di appartenenza siano rese a titolo gratuito, in quanto svolte presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio assistenziale senza scopo di lucro.

Pertanto, in relazione alle attività svolte da parte dei dipendenti a tempo pieno in assenza di preventiva autorizzazione ma comunque potenzialmente autorizzabili, rileva la natura sostanzialmente disciplinare della procedura per l'irrogazione della eventuale sanzione, nonché della sanzione medesima. L'amministrazione dovrà quindi comportarsi quale datore di lavoro, applicando le norme contrattuali e le sanzioni disciplinari, che andranno tuttavia graduate e proporzionate secondo la gravità del comportamento posto in essere dal dipendente.

In altri termini, l'avvenuta contrattualizzazione del rapporto di pubblico impiego esclude in radice che le sanzioni previste dalla legge abbiano una disciplina diversa e non coerente con quella prevista dai contratti collettivi, cui in effetti è rinviata la materia sanzionatoria. Il principio di gradualità, espressamente previsto dai CCNL, non può quindi che essere applicato nel caso di violazione del divieto di cui all'articolo 1, comma 60, della legge n.662/96. In questa prospettiva, spetta al datore di lavoro valutare in quali situazioni di indubbia minore gravità, sia giustificato il ricorso a sanzioni conservative anziché espulsive.

Si rammenta comunque che l'articolo 6 della legge 140/97, aggiungendo il comma 58bis all'articolo 1 della legge n.662/96, ha disposto in deroga al principio generale che i dipendenti degli enti

locali possano svolgere prestazioni per conto di altri enti previa autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza. Tale possibilità è stata richiamata dalla citata Circolare n. 6/97 del Dipartimento della Funzione Pubblica.

### **23. Un dipendente assunto per pubblico concorso con contratto part-time può essere autorizzato a svolgere una seconda attività lavorativa?**

La disciplina relativa alla possibilità di svolgere una seconda attività lavorativa, prevista per i rapporti part-time costituiti a seguito della trasformazione di rapporti a tempo pieno, è applicabile anche ai rapporti sorti originariamente a tempo parziale. Tuttavia, la seconda attività non deve porsi in conflitto di interessi con l'attività lavorativa ordinaria e deve svolgersi solo ed esclusivamente per conto di privati, non potendosi configurare l'ipotesi di un doppio impiego pubblico.

A riguardo si deve, tuttavia, considerare che, ai sensi di quanto disposto dall'art. 1, co. 58 bis, della legge n. 662/96, il personale dipendente dagli Enti locali può svolgere prestazioni per conto di altri enti, previa autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza.

Ciò vuol dire che uno stesso dipendente potrebbe avere un rapporto contrattuale di lavoro a tempo parziale e indeterminato con ciascuna delle amministrazioni presso cui è impiegato. Si potrebbe, inoltre, ipotizzare che, in tal caso, gli enti interessati potrebbero accordarsi circa una modulazione dell'orario lavorativo che risulti confacente alle specifiche attività svolte dal dipendente. Un esempio potrebbe essere quello di un lavoratore che svolga la propria attività per quattro ore presso un Comune e per altrettante ore presso la struttura deputata allo svolgimento o alla gestione associata di una specifica funzione o servizio.

### **24. Cosa si intende per conflitto di interessi?**

Si ha il conflitto di interessi quando si realizza concretamente l'inconciliabilità fra l'attività svolta ordinariamente presso l'amministrazione di appartenenza e la seconda attività lavorativa, come avviene quando si determinano, ad esempio, situazioni di concorrenza.

È bene precisare, però, che le amministrazioni pubbliche, centrali, ed ora anche gli enti locali, dovrebbero predeterminare le attività che si pongono in conflitto di interessi con l'attività istituzionale.

### **25. Il conflitto di interessi può essere rilevato anche successivamente all'avvenuta trasformazione finalizzata allo svolgimento di un'ulteriore attività lavorativa?**

Il conflitto di interessi può essere rilevato dall'amministrazione in qualsiasi momento. Il dipendente è quindi tenuto ad attenersi a quanto indicato nella richiesta di trasformazione e dovrà, inoltre, comunicare l'eventuale variazione della stessa attività entro 15 giorni dal suo inizio.

### **26. In quale caso la normativa generale in materia di part-time di cui alla legge n. 662/96 può essere applicata secondo specifiche modalità di temperamento?**

L'art. 39, co. 27, della legge n. 449/97 ha stabilito che le disposizioni di cui all'art. 1, co. 58 e 59, della citata legge trovano applicazione al personale dipendente delle Regioni e degli Enti locali nella misura in cui dette amministrazioni non abbiano diversamente disposto con proprio atto normativo.

In tal senso, potrebbe diventare fondamentale il contenuto del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel quale, oltre ad essere indicate le dotazioni organiche e le modalità di assunzione degli impieghi, potrebbero essere inserite da ciascun ente disposizioni derogatorie in materia di incompatibilità nonché di differimento o rifiuto della richiesta di trasformazione del rapporto da part-time a tempo pieno e viceversa.

In particolare, con riguardo ad enti di piccole dimensioni potrebbe essere opportuno prevedere regole più stringenti sia circa l'ampiezza del periodo di differimento, sia in merito alle ipotesi legittimanti il diniego di trasformazione. In detti casi, infatti, la possibilità che l'introduzione di rapporti part-time incida negativamente sullo svolgimento dell'attività amministrativa è certamente maggiore che in amministrazioni di dimensioni più ampie. L'ipotesi trova una conferma indiretta in quanto disposto dall'art. 1, co. 65, della l. n. 662/96 che ha escluso l'applicazione dei commi dal 56 al 65 per quegli enti versanti in situazione strutturalmente deficitaria e la cui pianta organica preveda un numero di dipendenti inferiore alle cinque unità. Le tipologie di soggetti cui si applica detta disposizione sono state poi ampliate dalla l. n. 449/97 che vi include anche le comunità montane, oltre a fare espresso riferimento ai piccoli comuni.

### **27. Quali sono le modalità di erogazione dello stipendio nel caso di part-time con articolazione verticale?**

Premesso che lo stipendio è correlato alla quantità della prestazione resa, si ritiene che la rateizzazione debba avvenire su base mensile, mantenendo quindi la corresponsione dello stipendio anche nei mesi non lavorativi. In ogni caso, si deve considerare che la tempistica di erogazione della retribuzione potrebbe anche essere oggetto di accordo tra l'amministrazione e l'interessato, purché non vengano alterati i criteri sulla base dei quali viene effettuata la contribuzione INPDAP.

### **28. Superato il biennio dalla trasformazione il contratto di part-time deve essere rinnovato?**

L'articolo 6 della legge n. 140/97 stabilisce il diritto del dipendente di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione. Ciò presuppone che la trasformazione debba intendersi a tempo indeterminato, salvo l'esercizio del suddetto diritto da parte dell'interessato.

I CCNL hanno tuttavia previsto la possibilità di chiedere il rientro al tempo pieno anche prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico. In questo caso, il rapporto di lavoro a tempo parziale continua fino a che non intervenga una diversa volontà delle parti che modifichi il contenuto del contratto individuale.

### **29. È possibile, nell'ambito di un rapporto part-time di tipo verticale, prevedere una durata giornaliera della prestazione pari a nove ore?**

Si ritiene che ciò sia possibile in quanto, ai sensi della normativa comunitaria, recepita anche dai CCNL di comparto, l'orario massimo di lavoro giornaliero è di nove ore, ma è obbligatorio che dopo un massimo di sei ore continuative di lavoro sia prevista una pausa non inferiore a trenta minuti.

### **30. È possibile modificare l'articolazione della prestazione oraria o la percentuale di part-time successivamente alla stipula del contratto individuale?**

Sì, si ritiene che ciò sia possibile. L'amministrazione, comunque, così come può differire con provvedimento motivato la decorrenza della trasformazione, può differire anche l'inizio della nuova articolazione oraria laddove la stessa crei problemi organizzativi. Se il dipendente, peraltro, svolge una seconda attività lavorativa, sia essa autonoma o subordinata, ai sensi dell'articolo 1, comma 56, della citata legge n. 662/96, la prestazione lavorativa non potrà essere superiore al 50% di quella a tempo pieno.

In merito, si deve inoltre considerare la novità introdotta dall'articolo 3, comma 7, del decreto legislativo n.61/2000 relativa alla possibilità di inserire nel contratto individuale le cosiddette "clausole elastiche", se previste dalla contrattazione collettiva.

### **31. Cosa sono le "clausole elastiche" introdotte dal decreto legislativo n.100/01 modificativo del decreto legislativo n. 61/00?**

Premesso che nel contratto individuale deve essere contenuta la puntuale indicazione della durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno, i contratti collettivi potranno prevedere condizioni e modalità in base alle quali il datore di lavoro può variare la sola collocazione temporale della prestazione inizialmente concordata con il dipendente.

In particolare, è l'articolo 3, comma 8, del decreto legislativo n. 61/00 che regola in modo puntuale l'esercizio del potere in questione da parte del datore di lavoro. Sino ad ora, comunque, tale possibilità non è stata inserita in nessuno dei CCNL di comparto.

### **32. Trova applicazione al rapporto di lavoro pubblico il primo comma dell'articolo 5 del decreto legislativo n.61/2000 nella parte in cui lo stesso prevede l'assistenza del rappresentante sindacale o la convalida della Direzione Provinciale del lavoro nel momento della redazione del contratto individuale derivante dalla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale?**

Si ritiene che la previsione non trovi applicazione nel settore pubblico, soprattutto in considerazione del fatto che i CCNL dei vari comparti forniscono una disciplina sufficientemente esaustiva della procedura di trasformazione, nell'osservanza delle disposizioni di legge vigenti in materia.

Detta disciplina, infatti, consente un'ampia tutela dei diritti del personale interessato, ma prevede anche alcuni aspetti di automaticità che non si conciliano con quanto previsto dalla fonte legislativa nazionale.

In particolare, ci si riferisce alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, che può avvenire solo a domanda dell'interessato, diversamente a quanto avviene nel rapporto di lavoro privato. In tal caso, quindi, la caratteristica della volontarietà tipica del lavoro pubblico non necessita del rafforzamento dell'autonomia negoziale del soggetto dipendente. In un certo senso, infatti, la norma sull'assistenza o sulla convalida presuppone una debolezza da tutelare che appare in contraddizione logica con il meccanismo previsto per la trasformazione.

Inoltre, la peculiarità tipica del lavoro pubblico trova conferma anche nella possibilità di richiedere da parte del dipendente il rientro a tempo pieno allo scadere di un biennio dalla trasformazione, pur se in soprannumero, o anche prima dello stesso termine, purché vi sia la disponibilità del posto in organico.

Infine, la norma del decreto legislativo 61/2000 non prevede specifiche sanzioni e, anche ipotizzando un'invalidità della trasformazione, nel lavoro pubblico la stessa non sarebbe configurabile in considerazione dell'automaticità sopra richiamata.

### **33. Ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione, come devono essere considerati i periodi ad orario ridotto, alla luce di quanto disposto dall'articolo 9, comma 4, del decreto legislativo n. 61/2000?**

Nei vari CCNL di comparto viene richiamato quanto previsto dall'articolo 8, comma 2, della legge n. 554/1988 che, relativamente all'acquisizione del diritto alla pensione a carico dell'amministrazione interessata e del diritto all'indennità di fine rapporto, stabilisce che gli anni di servizio ad orario ridotto siano da considerarsi utili per intero.

Rimanendo, quindi, in vigore quanto previsto dalla suddetta legge n.554/88, l'articolo 9, comma 4, del decreto legislativo n. 61/2000 e successive modificazioni ed integrazioni, stabilisce che nel caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento di pensione, deve computarsi per intero l'anzianità relativa ai periodi di lavoro a tempo pieno e, in proporzione all'orario effettivamente svolto, l'anzianità inerente ai periodi di lavoro a tempo parziale.

### **34. Può essere richiesto il part-time durante il periodo di prova?**

Il periodo di prova, pur non potendosi considerare un impedimento giuridico alla concessione del part-time, è una condizione contrattualmente stabilita che non può essere alterata. È opportuno pertanto considerare la richiesta di trasformazione in tempo parziale allo scadere del suddetto periodo.

L'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 61/2000, in applicazione del principio di non discriminazione, stabilisce inoltre che la contrattazione collettiva nazionale può provvedere a modulare il periodo di prova qualora l'assunzione avvenga con contratto di lavoro a tempo parziale verticale.

In proposito, alcuni CCNL hanno in effetti stabilito che in presenza di part-time verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova, mentre per il preavviso questi ultimi vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

### **35. La prestazione oraria effettuata su cinque giorni settimanali, con esclusione dei due rientri pomeridiani, allorché l'amministrazione adotti un orario articolato su cinque giorni settimanali, deve considerarsi di tipo verticale o orizzontale?**

Affinché possa ricorrere la tipologia verticale appare indispensabile la scelta di un'articolazione della prestazione distribuita soltanto su taluni giorni della settimana, mentre nell'arco del periodo di riferimento, gli altri giorni devono essere necessariamente caratterizzati da un'assenza di prestazione lavorativa.

Nell'ipotesi in argomento, quindi, realizzandosi una riduzione della prestazione, seppur in forma ridotta in alcuni giorni, e ferma restando comunque una prestazione in tutti i giorni lavorativi, deve ritenersi che si tratti di tipologia orizzontale.

### **36. Nel caso di part-time verticale come devono essere calcolati i giorni di ferie spettanti?**

Il principio generale, previsto dai vari CCNL di comparto e ribadito dal decreto legislativo n. 61/2000 (articolo 4, comma 2, lett. b), è che in tale tipologia di articolazione della prestazione ridotta il monte ferie spettante debba essere proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

Ad esempio, se il lavoratore a tempo parziale verticale lavora 4 giorni su 5, avrà diritto a 22 giorni di ferie (pari a  $28 \times 4/5$ ).

### **37. Le giornate di festività soppresse devono essere proporzionate in caso di part-time verticale?**

Le festività soppresse, al pari delle ferie, subiscono il proporzionamento in relazione alle giornate lavorate nell'anno, come confermato da alcuni dei CCNL di comparto.

### **38. Quando può interrompersi il termine di 60 giorni finalizzato all'automatica trasformazione del rapporto di lavoro?**

Nel caso in cui la richiesta di trasformazione in part-time, finalizzata allo svolgimento di una seconda attività lavorativa, autonoma o subordinata:

- sia carente di elementi necessari all'amministrazione per accertare l'assenza di conflitto di interessi con l'ordinaria attività lavorativa svolta dal dipendente;
- non indichi in modo chiaro e puntuale quale sia la percentuale di riduzione richiesta o l'articolazione oraria che l'interessato intenda adottare.

L'interruzione del termine andrà comunque formalizzata con apposito atto scritto.

**39. In caso di cumulo tra pensione e part-time, ai sensi del Decreto Ministeriale 331/97 (recante norme per la definizione dei criteri e delle modalità concernenti il cumulo tra pensione e part-time), si applica il regime delle incompatibilità previsto per il personale a tempo pieno?**

Si. Infatti la possibilità di cumulare il trattamento pensionistico, con il rapporto di lavoro part-time, nelle misure previste dal decreto in argomento, deve intendersi circoscritta nell'ambito dell'amministrazione di appartenenza del dipendente.

In sostanza, quindi, è esclusa la possibilità di svolgere altrove qualsiasi ulteriore attività lavorativa sia autonoma che subordinata, trattandosi di una situazione in cui il dipendente si trova, nella sostanza in condizione non dissimile dai dipendenti in regime di tempo pieno e venendosi di fatto a cumulare il trattamento di pensione con la retribuzione.

**40. Come devono essere concessi i permessi previsti dalla legge n.104/92 ai dipendenti in regime di tempo parziale?**

Part-time Verticale	Permesso giornaliero (2 ore) per intero alle giornate effettivamente lavorate	Permesso mensile (3gg.) ridotto in proporzione
Part-time Orizzontale	Permesso giornaliero (2 ore) ridotto in proporzione alle ore lavorate	Permesso mensile (3gg.) per intero

Nel caso in cui, peraltro, la fruizione dei 3 giorni di permesso mensile sia effettuata in ore, come previsto dai CCNL, le stesse ore subiranno una riduzione corrispondente alla percentuale di orario a part-time adottato.

**41. In caso di part-time verticale, i periodi non lavorati possono essere considerati utili agli effetti della progressione giuridica?**

Si ritiene di sì, tenuto conto che anche ai fini dell'acquisizione del diritto alla pensione gli anni prestati a tempo parziale vengono valutati per intero, mentre gli stessi vengono proporzionalmente ridotti ai fini della determinazione dell'importo della pensione e dell'indennità di fine rapporto.

**42. I dipendenti in part-time possono accedere ai corsi di formazione organizzati dall'amministrazione di appartenenza?**

L'art. 4, comma 2, lett. a, del decreto legislativo n. 61/2000, ammettendo il principio di "non discriminazione" dei dipendenti in part-time, ha esplicitamente stabilito che gli stessi devono accedere alle iniziative di formazione professionale organizzate dal datore di lavoro.

In particolare, qualora il part-time sia di tipo verticale ed il corso di formazione si svolga nei giorni non lavorativi per il dipendente, che comunque accetta di parteciparvi, le ore utilizzate per la frequenza possono essere recuperate nei giorni lavorativi.

Analoga, anche i dipendenti con tipologia orizzontale potranno recuperare le ore utilizzate per la partecipazione ai corsi, eccedenti l'orario giornaliero.

**43. Come devono essere calcolati i giorni di ferie maturati e non fruiti da un dipendente in costanza di rapporto a tempo pieno poi trasformato in part-time verticale?**

Le giornate di ferie maturate durante il periodo di rapporto di lavoro a tempo pieno saranno fruibili per intero nei giorni lavorativi del dipendente interessato e a questi dovranno aggiungersi gli ulteriori giorni di ferie maturati in costanza di part-time, adeguatamente proporzionati.

#### **44. A seguito della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, il dipendente ha diritto al riparto del fondo di produttività collettiva?**

L'articolo 39, comma 25, della legge n.449/98, recepita nei vari CCNL di comparto, stabilisce espressamente che “al fine di incentivare la trasformazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici da tempo pieno a tempo parziale e garantendo in ogni caso che ciò non si ripercuota negativamente sulla funzionalità degli enti pubblici con un basso numero di dipendenti, come piccoli comuni e le comunità montane, la contrattazione collettiva può prevedere che i trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa, siano applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato”.

#### **45. Può svolgersi lavoro supplementare in part-time?**

Sì. Una delle novità introdotte dal decreto legislativo n.100/01, modificativo del decreto legislativo n.61/00, riguarda, infatti, la possibilità per l'amministrazione di richiedere lo svolgimento di prestazioni supplementari rispetto a quelle concordate con il lavoratore (articolo 3). Tale possibilità è subordinata al consenso del dipendente

interessato, che dovrebbe essere formalizzato in un atto scritto e, inoltre, l'eventuale rifiuto a prestare lavoro supplementare non costituisce infrazione disciplinare, né integra gli estremi del giustificato motivo di licenziamento.

La regolamentazione dello svolgimento del lavoro supplementare è demandata alla contrattazione collettiva e, in attesa degli interventi negoziali, si ammette il ricorso a detta tipologia oraria di prestazione nella misura massima del 10% dell'orario di lavoro a tempo parziale, calcolata in riferimento a periodi non superiori ad un mese e da utilizzare nell'arco di più di una settimana.

#### **46. Come devono essere retribuite le ore di lavoro supplementare?**

In attesa che la contrattazione intervenga sulla materia, e provveda eventualmente ad applicare una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, le ore di lavoro supplementare sono retribuite come lavoro ordinario.

Si consideri, inoltre, che i contratti collettivi possono prevedere, ai sensi del decreto legislativo n. 61/2000, e successive modificazioni ed integrazioni, una percentuale di maggiorazione sull'importo della retribuzione oraria globale di fatto, dovuta in relazione al lavoro supplementare. Gli stessi CCNL possono anche stabilire che l'incidenza della retribuzione delle ore supplementari sugli istituti retributivi indiretti e differiti sia determinata convenzionalmente mediante l'applicazione di una maggiorazione forfetaria sulla retribuzione dovuta per la singola ora di lavoro supplementare, senza cioè applicare il criterio del riproporzionamento.

#### **47. È consentito il lavoro straordinario nel rapporto di lavoro a tempo parziale?**

Ai sensi della previgente disciplina contrattuale, il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale era escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, qualunque fosse l'articolazione della prestazione lavorativa.

Attualmente, invece, il decreto legislativo n. 100/01, modificando il decreto legislativo n. 100/01, ha ammesso la possibilità di svolgere lavoro straordinario nella sola ipotesi di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, in relazione alle giornate di attività lavorativa, e a tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente, tenendo conto di eventuali modifiche ed integra-

zioni in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno e fermo restando il riproporzionamento in relazione alla durata della prestazione a tempo parziale.

#### **48. Come deve essere corrisposta la tredicesima mensilità ai dipendenti in part-time?**

La tredicesima mensilità deve essere corrisposta ai dipendenti a tempo parziale in misura proporzionata alla percentuale di prestazione lavorativa effettuata rispetto a quella a tempo pieno, effettuando il relativo calcolo a decorrere dalla data di effettiva trasformazione del rapporto di lavoro.

#### **49. È possibile per il personale in part-time fruire dei permessi straordinari retribuiti previsti dall'articolo 3 del D.P.R. n.395/88 (150 ore - diritto allo studio)?**

Sì. I permessi possono essere concessi sia a dipendenti in part-time orizzontale, sia a dipendenti in part-time verticale e devono essere calcolati in misura proporzionata alle ore di lavoro effettuate.

#### **50. Il comma 58 bis, dell'articolo 1, della legge n.662/96, stabilisce che le amministrazioni provvedano con decreto del Ministro competente, di concerto col Ministro della Funzione Pubblica, ad indicare le attività che in ragione dell'interferenza con i compiti istituzionali, sono comunque non consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno. Quali sono le amministrazioni che hanno provveduto?**

Premesso che la norma si riferisce alle sole amministrazioni centrali, a tutt'oggi risultano emanati decreti da parte:

- della Corte dei Conti
- del Ministero delle Finanze
- del Ministero della Giustizia
- del Ministero della Sanità - I.S.S.
- del Ministero dei Trasporti e della Navigazione - Motorizzazione Civile.

Si consideri, tuttavia, che l'articolo 4, comma 8, del CCNL per il personale non dirigente del comparto Regioni-Autonomie locali, successivo a quello dell'1.4.1999, prevede che i singoli enti, ferma restando la valutazione in concreto degli specifici casi, siano tenuti ad individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali non sono comunque consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale la cui prestazione lavorativa sia inferiore al 50% di quella a tempo pieno.

In questo caso, la fonte collettiva richiama espressamente la fonte legislativa che sancisce l'obbligo della suddetta individuazione per le amministrazioni centrali ovvero il citato comma 58bis, dell'articolo 1, della legge n.662/1996, ma l'effettiva definizione delle attività non consentite dovrà comunque realizzarsi attraverso gli specifici strumenti regolamentari a disposizione dagli enti.

#### **51. Quali sono le percentuali orarie, minime e massime, consentite nell'ambito della disciplina del part-time?**

Nel caso in cui l'interessato intenda svolgere una seconda attività, autonoma o subordinata, la percentuale minima che può essere richiesta, non può essere inferiore al 30% dell'orario di lavoro a tempo pieno e non può essere superiore al 50%.

Nelle altre ipotesi, fermo restando il suddetto limite minimo, non è più prevista una percentuale massima. Si rammenta, inoltre, che, nel caso in cui il part-time sia superiore al 50%, si applica il regime delle incompatibilità previsto dall'articolo 58 del decreto legislativo n. 29/93 previsto per i dipendenti a tempo pieno.



## 52. È possibile stipulare contratti di lavoro a tempo parziale e determinato?

L'art. 1, co. 4, del d.lgs n. 61/00 ha sancito espressamente la compatibilità del contratto a termine con il rapporto a tempo parziale, precisando la possibilità di effettuare le assunzioni di cui sopra con impegno lavorativo a tempo ridotto. Tuttavia, l'art. 3, co. 13, del citato decreto ha previsto, per i lavoratori part-time assunti a termine, sia il divieto di effettuare prestazioni lavorative supplementari o straordinarie, sia quello di svolgere il rapporto in base a clausole elastiche di variazione della collocazione temporale della prestazione.

A questa previsione, il legislatore ha posto due sole eccezioni, facenti entrambe capo alle deliberazioni dell'autonomia collettiva. La prima riguarda la possibilità che i contratti collettivi estendano la disciplina in materia di clausole elastiche anche ai lavoratori a termine assunti in sostituzione di lavoratori assenti con diritto alla conservazione del posto. La seconda, invece, riguarda la facoltà dei contratti collettivi di prevedere che l'amministrazione possa richiedere *“lo svolgimento di prestazioni lavorative supplementari o straordinarie anche in relazione ad altre ipotesi di assunzione con contratto a termine consentite dalla legislazione vigente”*.

Per quanto riguarda, invece, l'utilizzo di contratti di formazione e lavoro con svolgimento della prestazione ad orario lavorativo ridotto, non sembrano sussistere particolari contrasti giuridici e dottrinali, se non in relazione all'incidenza quantitativa della riduzione di orario sul corretto espletamento del progetto di formazione. La problematica non si presenterebbe, però, nel caso in cui il progetto formativo, predetermini correttamente l'orario ridotto oppure qualora la clausola contrattuale di riduzione dell'orario sia già contemplata da eventuali “progetti formativi tipo”, quali quelli che dovrebbero essere concordati tra i sindacati maggiormente rappresentativi e poi recepiti dal Ministero del lavoro.