



Informativa alle OO.SS.

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 (l'art. 73, comma 1, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n.133, ha infatti modificato nel senso appena indicato l'art. 1, comma 58, della legge 23 dicembre 1996, n. 662).

In passato a fronte di una richiesta di part-time, l'amministrazione poteva rigettare l'istanza del dipendente solo in caso di conflitto di interesse. Altrimenti, l'amministrazione poteva al più 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.

Nel nuovo quadro normativo non si configura più un diritto soggettivo del dipendente al part-time: ora l'amministrazione è infatti tenuta a rigettare l'istanza ("nega" il part-time, dice esplicitamente la norma) non più solo in caso di conflitto di interesse, ma ogni volta in cui dalla concessione del part-time derivi semplice "pregiudizio" alla funzionalità dell'azione amministrativa.

Sull'argomento è da ultimo intervenuto l'art. 16 della legge 4 novembre 2010, n. 183 (il cosiddetto "collegato lavoro"), che attribuisce all'amministrazione il potere/dovere di riesaminare anche i provvedimenti di concessione del part-time adottati precedentemente all'entrata in vigore del decreto-legge n. 112/2008.

E' quindi ora possibile procedere alla revisione dei part-time già concessi alla luce delle vecchie disposizioni nel caso in cui dalla loro conferma derivi pregiudizio all'operatività dei servizi, anche a motivo delle esigenze connesse alla ristrutturazione organizzativa nel frattempo intervenuta. Si tratta di un potere che va esercitato nel termine di 180 giorni decorrenti dal 24 novembre 2010, data di entrata in vigore della legge n. 183/2010 e, quindi, entro il prossimo 23 maggio.

Tanto considerato, l'Agenzia 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 tre 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).