

Cosa è cambiato con la legge 183/2010 (il cosiddetto collegato lavoro)



PART-TIME

CHI PUO' CHIEDERLO

CHI PUO' AVERLO

La trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è un istituto la cui funzione sociale trova particolare riscontro nel frequente caso di lavoratrici alle prese con la cura dei figli e di altri familiari bisognosi di assistenza. La disciplina relativa, a seguito dell'entrata in vigore del cosiddetto collegato lavoro (legge 183/2010), ha dato facoltà alle pubbliche amministrazioni, di sottoporre a nuova valutazione le situazioni già autorizzate.

Le modifiche. La Funzione pubblica, preso atto delle molte segnalazioni pervenute riguardanti errate interpretazioni nell'applicazione della norma, ha ritenuto opportuno intervenire con una circolare chiarificatrice, utile soprattutto in sede di contenzioso, visto che il termine per l'esercizio del potere di revisione - 23 maggio 2011 - è ormai passato. Il potere unilaterale, accordato transitoriamente all'amministrazione, di modificazione dei rapporti part time precedentemente accordati, ha un carattere di eccezionalità tale che l'eventuale rifiuto del lavoratore ad adeguarsi non costituisce causa di giusto licenziamento.

Nella trasformazione di un rapporto di lavoro da full a part time il lavoratore può essere titolare di un interesse protetto, di un titolo di precedenza o di un vero e proprio diritto.

Valutazione discrezionale. La legge ha eliminato l'automatismo con cui in precedenza venivano accolte le domande di trasformazione del rapporto di lavoro e le ha assoggettate alla valutazione discrezionale dell'amministrazione di riferimento. Valutazione che può spingersi fino al rigetto dell'istanza, in caso di pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa. L'amministrazione può accogliere o respingere l'istanza prodotta dall'interessato entro 60 giorni dalla presentazione. La legge prevede esplicitamente alcune cause ostative; se non ricorrono, la domanda può essere accolta, purché la trasformazione del rapporto di lavoro in tempo parziale sia compatibile con la capienza dei contingenti della dotazione organica.

Si può lavorare. Inoltre, l'eventuale attività di lavoro autonomo o subordinato che conseguentemente il dipendente dichiara di voler svolgere non deve originare conflitto di interessi con quella di servizio. Infine, l'autorizzazione può essere comunque negata nel caso in cui la trasformazione richiesta dovesse arrecare pregiudizio alla funzionalità organizzativa dell'amministrazione.

La circolare ribadisce l'importanza per l'amministrazione di indicare puntualmente le motivazioni che hanno causato l'esito negativo della domanda, evitando formule generiche. L'istanza può essere accolta anche previa rimodulazione del part time concordata con il richiedente.

Le priorità. La normativa prevede che, compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, le amministrazioni individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e di quelli impegnati in attività di volontariato. Sulla base di tali criteri, il dipendente può risultare titolare di un inte-

resse protetto, di un titolo di precedenza o di un vero e proprio diritto alla trasformazione del rapporto.

La precedenza. Il vero e proprio diritto, che obbliga l'amministrazione ad autorizzare entro 60 giorni dall'istanza la trasformazione richiesta, è individuato dalla legge nel caso di lavoratori affetti da patologie oncologiche che ne riducano la capacità lavorativa, anche a causa di terapie salvavita.

I titoli di precedenza, sanciti per legge, riguardano: a) il lavoratore il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche; b) il lavoratore che assiste una persona convivente con totale e permanente grave inabilità lavorativa, con riconoscimento di un'invalidità pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non autosufficiente; c) il lavoratore con figli conviventi di età non superiore a tredici anni o affetti da *handicap* grave.

Sindrome Dsa. Meritevole di tutela è considerata espressamente dalla legge la situazione dei familiari di studenti affetti da sindrome Dsa, disturbi specifici di apprendimento, quali dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia; tutela che per i familiari di primo grado, asurge a pieno diritto durante il primo ciclo di istruzione.

Sindrome Dsa: i disturbi dell'apprendimento

Dislessia	difficoltà a leggere fluidamente e a comprendere il testo
Disgrafia	difficoltà a comporre le parole graficamente e in modo sequenziale corretto
Disortografia	difficoltà a comporre le parole correttamente, ad esempio con le doppie e le h al posto giusto
Discalculia	difficoltà nel fare il calcolo numerico e/o nel ragionamento matematico

Enrico Orsingher



I diritti dei lavoratori, le valutazioni delle amministrazioni

DA FULL-TIME A PART-TIME (E RITORNO)

La classifica delle precedenze

Sulla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time il Dipartimento della Funzione pubblica è nuovamente intervenuto per eliminare i dubbi interpretativi e fornire alle amministrazioni pubbliche indirizzi uniformi. A sua volta Inpdap ha emanato la nota 17174/2011, in merito alla quale abbiamo sentito Vincenzo Caridi, dirigente generale della Direzione centrale Risorse umane.

Il dipendente pubblico chiede alla propria amministrazione di trasformare il rapporto di lavoro da full-time a part-time. L'amministrazione è obbligata ad accettare?

No. L'amministrazione non ha un obbligo di dire sì all'istanza di trasformazione presentata dal lavoratore. Ovviamente la domanda viene valutata e ciò presuppone una verifica e alcune considerazioni. La verifica riguarda la possibilità di accoglimento della istanza sotto l'aspetto soggettivo e la presenza delle altre condizioni di ammissibilità. Le considerazioni dell'amministrazione devono mettere a fuoco i seguenti elementi:

1) la dotazione organica e la relativa disponibilità di posti part-time nel-

l'ambito dei contingenti fissati dalla contrattazione collettiva;

2) il tipo di lavoro autonomo o subordinato che il dipendente intende svolgere a seguito della trasformazione del rapporto di lavoro. Infatti l'attività non deve determinare conflitto di interessi rispetto allo specifico servizio svolto dal dipendente e in ogni caso non deve essere posta in essere con altra amministrazione. La mancanza di conflitto deve esistere non solo al momento della trasformazione ma anche durante tutto il corso del rapporto;

3) l'impatto che il cambiamento potrà avere sull'organizzazione del lavoro, verificando se la trasformazione causi un pregiudizio alla funzionalità dell'ufficio in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa del dipendente.

In questi casi la domanda viene respinta?

Sì, e nella lettera di comunicazione viene puntualizzata la motivazione evitando l'uso di clausole generali o formulazioni generiche, per permettere al dipendente di conoscere le reali motivazioni del diniego e presentare, se vuole, una nuova istanza.

E' possibile emettere un provvedimento di accoglimento per così dire a metà, nel senso che si accetta la trasformazione ma con diverse modalità di quelle richieste dal dipendente?

E' possibile senz'altro. Ma in questo caso per perfezionare l'accordo è necessario il consenso dell'interessato.

Supponiamo che più persone presentino la domanda di part-time. Sono tutte sullo stesso piano oppure c'è una specie di classifica con relativi titoli di precedenza?

Ci sono precedenze, ovviamente dettate dalla legge e non dalla singola amministrazione. In ogni caso hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro, al di là delle precedenze, i lavoratori affetti da patologie oncologiche con una residua ridotta capacità lavorativa, anche a seguito degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata dall'ap-

sita commissione medica. E tali lavoratori, quando lo chiedano, hanno inoltre diritto a ritornare al rapporto a tempo pieno.

Le precedenze sono previste per: a) i lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche; b) i lavoratori che assistono una persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa, in condizione di gravità con un'invalidità del 100% e con necessità di assistenza continua poiché non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita; c) i lavoratori con figli conviventi di età non superiore a tredici anni; d) i lavoratori con figli conviventi che sono "in situazione di handicap grave".

Ci sono poi gli studenti con i disturbi della sindrome Dsa.

Sì, meritevole di tutela è la situazione dei familiari di studenti affetti da disturbi specifici dell'apprendimento, cioè dalla sindrome Dsa che si riferisce alle ipotesi di dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia.

La legge stabilisce che i familiari fino al primo grado (genitori) di studenti del primo ciclo dell'istruzione con Dsa impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa hanno diritto di avere orari di lavoro flessibili. Questo diritto deve però essere concretamente attuato dalla contrattazione collettiva.

Il Dipartimento della Funzione pubblica ha comunque anticipato che la posizione di questi dipendenti deve essere considerata come assistita sin da subito da una particolare tutela.

Una volta ricevuta la domanda del dipendente cosa deve fare l'amministrazione?

Se c'è diritto alla trasformazione – si pensi ai lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa – l'amministrazione entro 60 giorni dalla domanda deve convalidare il part-time (o il ritorno al full-time). Se c'è diritto di precedenza la domanda deve essere valutata con priorità rispetto a quella degli altri dipendenti interessati anch'essi alla trasformazione del rapporto di lavoro.

(B.B.)