

2.2.1 I Contratti nella P.A.

Indice:

- a. Introduzione
- b. Contratti a tempo indeterminato
- c. Contratti a tempo determinato
- d. Contratti part-time
- e. Trasformazione da tempo pieno a part-time
- f. Normativa di riferimento

Il rapporto di lavoro con la Pubblica Amministrazione si instaura, dopo l'espletamento di un concorso pubblico, con la sottoscrizione del contratto di lavoro tra il dipendente neo assunto e l'amministrazione di competenza, ai sensi del Dlgs. 165/2001 e del CCNL del comparto di appartenenza.

d. Contratti part-time

Ai sensi dell'art.1, comma 58 della legge 662 del 1996 - che per prima ha introdotto il regime del part-time nel lavoro pubblico – viene sancito in favore del dipendente un vero e proprio diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale. Dopo l'avvento di numerose leggi nel corso degli anni, con l'approvazione del decreto legislativo n. 81 del 15 giugno 2015 attuativo del jobs act è stata integralmente sostituita la disciplina del part-time di cui al D.Lgs 61/2000, abrogato dall'art. 55 dello stesso D.Lgs 81/2015.

Ora la disciplina generale del rapporto di lavoro a tempo parziale comune sia al settore privato che e a quello pubblico è quella contenuta negli articoli da 4 a 12 del citato D.Lgs 81/2015, ferma restando la disciplina speciale prevista esclusivamente per il settore pubblico. Nel complesso la nuova disciplina non introduce grandi novità per il pubblico impiego, anche se alcune di esse paiono significative.

E' da rilevare, in primo luogo, come nel nuovo testo legislativo non sono più presenti le definizioni contenute nel vecchio art. 1 del D.Lgs 61/2000 e, in particolare, non è più richiamata la classica tripartizione tra part-time orizzontale, verticale e misto. Tale assenza di previsione legale non pare, tuttavia, mettere in discussione l'analoga distinzione contenuta nei contratti collettivi nazionali di lavoro tra le diverse tipologie di part-time che ora trovano la loro fonte legittimante direttamente nei rispettivi CCNL. Grazie a tale assenza, è ora evidente la differenza tra la definizione legale di lavoro supplementare e di lavoro straordinario (art.6 del D.Lgs 81/2015) con la corrispondente definizione contenuta nei contratti collettivi di lavoro, e quindi anche una maggiore incertezza applicativa dei relativi istituti contrattuali. Infatti la fonte legale prevede che il lavoro supplementare sia quello aggiuntivo effettuato oltre il proprio orario di lavoro fino al raggiungimento del normale orario settimanale di lavoro a tempo pieno ed il lavoro straordinario sia quello eccede tale limite (*non così nel D.Lgs 61/2000*), mentre nei contratti collettivi del pubblico impiego tale distinzione opera rispettivamente in caso di lavoro aggiuntivo svolto dal dipendente a part-time orizzontale, e di lavoro aggiuntivo svolto dal dipendente a part-time verticale nei giorni di lavoro.

Inoltre il semplice rimando al "rispetto di quanto previsto nei contratti collettivi" contenuto nel comma 1, dell'art. 6 del D.Lgs 81/2015 appare sicuramente un richiamo ben più blando rispetto a quello più dettagliato contenuto nella disciplina legale precedente.

Malgrado la scarna disciplina legale non si ritiene, comunque, che venga messa in discussione l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro, visto il rinvio al loro rispetto.

L'altra differenza che si ritiene necessario sottolineare è quella riguardante la disciplina delle clausole elastiche, che nel nuovo testo del decreto 81/2015 comprendono sia la variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa che la sua possibile variazione in aumento. Infatti il comma 4, dell'art.6 del D.Lgs 81/2015 dispone che: "Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono pattuire, per iscritto, clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata."

Il decreto legislativo 61 del 2000 distingueva tra clausole flessibili, riferite alla sola collocazione temporale, e clausole elastiche concernenti l'aumento della durata della prestazione lavorativa limitata, peraltro, alle sole tipologie di part-time verticale e misto. Condizioni e modalità erano esplicitamente demandate alla contrattazione collettiva, di cui ora si richiama il semplice "rispetto". Le differenze, in questo caso paiono significative, tenuto conto che i contratti del pubblico impiego non contengono alcuna disciplina per l'applicazione delle clausole flessibili ed elastiche (*ora solo elastiche*), e che tale assenza ne ha fino ad oggi impedito l'applicazione, considerati i dettagliati rinvii alle disposizioni del contratto collettivo di lavoro previsti dalla precedente normativa.

Ora, però, il comma 6 dispone che: "Nel caso in cui il contratto collettivo applicato al rapporto non disciplini le clausole elastiche queste possono essere pattuite per iscritto dalle parti avanti alle commissioni di certificazione, con facoltà del lavoratore di farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da un avvocato o da un consulente del lavoro. Le clausole elastiche prevedono, a pena di nullità, le condizioni e le modalità con le quali il datore di lavoro, con preavviso di due giorni lavorativi, può modificare la collocazione temporale della prestazione e variarne in aumento la durata, nonché la misura massima dell'aumento, che non può eccedere il limite del 25 per cento della normale prestazione annua a tempo parziale.....".

Il successivo comma 8 dell'art. 6 del D.Lgs 81/2015 prevede che: "Il rifiuto del lavoratore di concordare variazioni dell'orario di lavoro non costituisce giustificato motivo di licenziamento."

Le amministrazioni costituiscono contratti di lavoro a tempo parziale sia all'atto dell'assunzione sia mediante trasformazione di rapporti a tempo pieno su richiesta dei dipendenti interessati, nei limiti massimi del 25 per cento della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno. Per le Istituzioni Scolastiche con circolare dell'Ufficio Scolastico Regionale sono determinati i criteri e le modalità per la costituzione di rapporti di lavoro a tempo parziale, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative, di norma pari al 50 per cento di quella a tempo pieno. Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve risultare da contratto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa. Il tempo parziale, secondo la distinzione determinata dai CCNL, può essere realizzato: a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (part time orizzontale); b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (part time verticale); c) con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate (part time misto). Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno. Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie e festività soppresse pari a quello dei lavoratori a tempo pieno; i lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

f. Normativa di riferimento

- ✓ DPR n. 3 del 30 giugno 1957
- ✓ Dlgs n. 29 del 3 febbraio 1993
- ✓ Legge 662 del 1996
- ✓ Legge 488 del 1999
- ✓ Decreto legislativo n. 61 del 25 febbraio 2000
- ✓ Dlgs. 165 del 30 marzo 2001
- ✓ Decreto legislativo 368 del 2001
- ✓ CCNL Ministeri Integrativo del 16/05/2001
- ✓ CCNL Comparto Scuola 2006-2009 (art. 25-44-36-39-40-58-59-60)
- ✓ CCNL Comparto Ministeri 2006-2009
- ✓ CCNL Comparto AFAM 2006-2009
- ✓ Decreto-legge 147/07, art 2, co.5
- ✓ Legge 183 del 2010
- ✓ Circolare Funzione Pubblica n. 9 del 30/06/2011
- ✓ Dlgs. N. 81 del 15 giugno 2015 (Jobs Act)