

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.

e. Trasformazione da tempo pieno a part-time

Prima dell'entrata in vigore dell'art. 73 del d.l. n. 112/2008 la trasformazione del tempo pieno a part-time avveniva automaticamente, mentre dopo l'entrata in vigore di tale norma la trasformazione poteva essere «concessa dall'amministrazione entro sessanta giorni dalla domanda nella quale è indicata l'eventuale attività di lavoro subordinato o autonomo che il dipendente intende svolgere» (art. 1, comma 58, modificato della l. n. 662/1996).

L'amministrazione poteva negare la trasformazione del rapporto di lavoro nel caso in cui l'attività lavorativa comportasse un conflitto di interessi con la specifica attività di servizio svolta dal dipendente *ovvero* allorquando la trasformazione comportava, «in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente, *pregiudizio*» (e non più *grave pregiudizio* come nella versione precedente) «alla funzionalità dell'amministrazione stessa». La modificazione legislativa cancella l'automatismo esistente nella disciplina previgente che rimaneva operante solo per i dipendenti affetti da patologie oncologiche.


 Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 9 del 30 giugno 2011, fornisce alcuni chiarimenti sull'applicazione dell'art. 16 Legge n. 183/2010 (collegato lavoro) che, in via transitoria, ha previsto la possibilità, per le pubbliche amministrazioni, di sottoporre a una 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. n. 112/2008, convertito in Legge n. 133/2008, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede.

 Le novità apportate dal d.l. n. 112/2008 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 mera 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. In pratica, si è 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. n. 112 del 2008. In base a tale norma, a fronte di un'istanza del lavoratore interessato, l'amministrazione non ha un obbligo di accoglimento, né la trasformazione avviene in maniera automatica. Infatti, la disposizione prevede che la trasformazione "può" essere concessa entro 60 giorni dalla domanda.

Nel caso in cui il numero delle domande risulti eccedente rispetto ai posti di contingente, la valutazione sull'accoglimento va operata tenendo conto sia dell'interesse al funzionamento dell'amministrazione, che della particolare situazione del dipendente (art. 17, comma 3, del D.Lgs. 165 del 2001). Le fattispecie che radicano un diritto o un titolo di precedenza nella trasformazione del rapporto sono previste nell'art. 12 *bis* del d.lgs. n. 61 del 2000. In particolare, il comma 1 stabilisce che hanno diritto alla trasformazione del rapporto i lavoratori del settore pubblico e di quello privato affetti da patologie oncologiche per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, anche a causa di terapie salvavita, accertata dalla competente commissione medica. Tali lavoratori hanno poi anche diritto alla successiva trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno a seguito della richiesta. In questo caso, una volta ricevuta l'istanza dell'interessato, l'amministrazione non può negare la trasformazione del rapporto, trovandosi in una situazione di soggezione; pertanto, la determinazione di trasformazione deve essere presa entro il termine stabilito dal citato art. 1, comma 58, e, cioè, entro 60 giorni dalla domanda. Il comma 2 ed il comma 3 disciplinano i titoli di precedenza nella trasformazione a favore dei: lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche; 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. n. 104 del 1992, 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; lavoratori con figli conviventi di età non superiore a tredici anni; lavoratori con figli conviventi in situazione di *handicap* grave. La norma fa poi rinvio ai contratti collettivi per la disciplina delle modalità di esercizio del diritto e, pertanto, la concreta attuazione del diritto è subordinata alla regolamentazione da parte dei contratti stessi. 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.

 Questo è il quadro regolativo previgente sul quale verificare l'impatto del rinnovato art. 8 del d.lgs. n. 81/2015 che appare, nel complesso, non troppo esteso se non per la parificazione del lavoro pubblico a quello privato. Nel senso che – in entrambi i settori – il legislatore riconosce un margine ridotto di riconoscimento di un diritto al part-time e ogni trasformazione del lavoro da tempo pieno a parziale diventa oggetto di un accordo tra le parti. Il disposto si apre ribadendo che il «rifiuto del lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o viceversa, non costituisce giustificato motivo di licenziamento». I commi 3, 4, e 5 confermano la vigenza di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale nelle specifiche ipotesi in esso regolate (con variazione dal diritto pieno alla mera priorità della relativa trasformazione). Risulta cancellata, invece, la priorità di trasformazione da tempo pieno a tempo parziale sostituita dal rinvio generale ad un accordo delle parti risultante da atto scritto, di trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale che perde, di conseguenza, la limitazione ai soli addetti alle stesse mansioni e nello stesso ambito comunale. Il diritto di precedenza rimane per il lavoratore il cui rapporto sia trasformato da tempo pieno in tempo parziale per le assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di mansioni di pari livello e categoria legale rispetto a quelle oggetto del rapporto di lavoro a tempo parziale (art. 8, comma 6).

L'unica novità dell'intervento è rappresentata dalla possibilità offerta di utilizzare il congedo parentale *ex art. 32, d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151*, che concorre a confermare che il legislatore non abbia investito risorse nell'incentivazione del part-time. È il diritto al congedo dei genitori che diventa strumento di legittimazione della trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a

part-time (art. 8, comma 7, d.lgs. n. 81/2015). Il lavoratore «può chiedere, per una sola volta, in luogo del congedo parentale od entro i limiti del congedo ancora spettante» la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale «purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento. Il datore di lavoro è tenuto a dar corso alla trasformazione entro quindici giorni dalla richiesta».

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 133/2008 di conversione del D.L. 112/2008
- ✓ Legge 183 del 2010
- ✓ Circolare Funzione Pubblica n. 9 del 30/06/2011
- ✓ Dlgs. N. 81 del 15 giugno 2015 (Jobs Act)