

Part-time nel pubblico impiego: cosa è cambiato con la legge n. 183/2010

Una circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica, la n. 9 del 30 giugno 2011, chiarisce le modifiche introdotte con la legge sul collegato al lavoro.

05/07/2011

[Vai agli allegati](#)

Il ministero della Funzione Pubblica con la **Circolare n. 9 del 30 giugno 2011**, fornisce indicazioni alle amministrazioni al fine di orientarle in particolare nella gestione del contenzioso. Si ricorda anche che le norme di legge e i contratti collettivi accordano particolari forme di tutela ai lavoratori in riferimento alla cura dei figli o a situazioni di disagio personale o familiare.

Le innovazioni in materia di part-time introdotte dalla legge n. 183/2010

In base alla [Legge 183/2010](#), la **trasformazione del rapporto di lavoro in part-time non è più automatica** (nel limite del contingente) ma è subordinata alla valutazione discrezionale dell'amministrazione interessata.

Quindi, di fronte ad una istanza del lavoratore, l'amministrazione non ha più l'obbligo di accoglierla, né la trasformazione avviene in modo automatico. La trasformazione "può" essere concessa entro 60 giorni dalla domanda.

La **valutazione dell'istanza** da parte dell'amministrazione si deve basare su 3 elementi:

1. La disponibilità nell'ambito dei contingenti fissati dalla contrattazione collettiva in relazione alla dotazione organica.
1. L'oggetto dell'attività, di lavoro autonomo o subordinato, che il dipendente intende svolgere a seguito della trasformazione del rapporto. Lo svolgimento dell'altra attività non deve essere incompatibile con il lavoro che si svolge. La trasformazione non è concessa quando l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con altra amministrazione.
1. L'impatto organizzativo della trasformazione, che può essere negata quando dall'accoglimento della stessa deriverebbe un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione, in relazione alle mansioni e alla posizione organizzativa ricoperta dal dipendente

Se la valutazione in merito all'accoglimento della domanda fosse negativa, al fine di limitare pronunciamenti giudiziari sfavorevoli, si raccomanda di esplicitare in modo evidente le motivazioni del diniego. Questo per permettere al dipendente di conoscere le ragioni dell'atto, di ripresentare nuova istanza se lo desidera, e se è il caso consentire l'attivazione del controllo giudiziale.

In presenza di un **numero di domande eccedenti** la capienza, hanno precedenza rispettivamente:

- i lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche;
- i 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 legge 104 del 1992, con riconoscimento di una invalidità pari al 100% e necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
- i lavoratori con figli conviventi di età non superiore a 13 anni;
- i lavoratori con figli conviventi in situazione di handicap grave.

Altra situazione meritevole di **tutela** è quella dei familiari di studenti che presentano la sindrome DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento). In particolare con riferimento a dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia, situazioni per le quali i familiari, a seguito della [legge 170/2010](#), hanno diritto a fruire di orari di lavoro flessibili.

Fase di prima attuazione e part-time già in corso

L'amministrazione, tenendo conto dei criteri già indicati dalla nuova legge per la concessione di nuovi part-time, può rivalutare anche quelli in essere, preferendo il ripristino del tempo pieno per quei lavoratori la cui posizione non risulta assistita da una particolare tutela.

La nostra valutazione

Questa normativa sul part-time, modificata dalla L. 183/2010 facendo una indebita **invasione di campo** rispetto alle **prerogative contrattuali**, nei fatti penalizza in modo particolare le lavoratrici dei settori della conoscenza che da sempre hanno utilizzato l'istituto del part-time più per necessità connessa alla cura dei familiari e degli anziani, che non certo per potere effettuare un secondo lavoro.