

PART TIME: DOMANDE ENTRO IL 15 MARZO

Entro il 15 marzo 2014 devono essere prodotte, da parte del personale di ruolo interessato, le istanze di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per l'a.s. 2014/15. Tutte le indicazioni utili per la presentazione delle domande nel nostro servizio redazionale.

Scarica il fac simile di domanda

I rapporti di lavoro a tempo indeterminato o determinato del personale scolastico sono, come è noto, regolati dal CCNL/2007 e sono costituiti e regolati da contratti individuali, nel rispetto delle disposizioni di legge, dalla normativa comunitaria.

Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono, indicati:

- a) tipologia del rapporto di lavoro;
- b) data di inizio del rapporto di lavoro;
- c) data di cessazione del rapporto di lavoro per il personale a tempo determinato;
- d) qualifica di inquadramento professionale e livello retributivo iniziale;
- e) compiti e mansioni corrispondenti alla qualifica di assunzione;
- f) durata del periodo di prova, per il personale a tempo indeterminato;
- g) sede di prima destinazione, ancorché provvisoria, dell'attività lavorativa.

Il contratto individuale specifica le cause che ne costituiscono condizioni risolutive e specifica, altresì, che il rapporto di lavoro è regolato dalla disciplina del presente CCNL. È comunque causa di risoluzione del contratto l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto. L'assunzione a tempo determinato e a tempo indeterminato può avvenire con rapporto di lavoro a tempo pieno o a tempo parziale. In quest'ultimo caso, il contratto individuale indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro.

Gli artt. 39 e 58, rispettivamente per il personale docente ed ATA, stabiliscono, poi, che l'Amministrazione scolastica costituisce rapporti 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% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna classe di concorso a cattedre o posti o di ciascun ruolo e, comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.

Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno. Ai fini della costituzione di rapporti di lavoro a

tempo parziale si deve, inoltre, tener conto delle particolari esigenze di ciascun grado di istruzione, anche in relazione alle singole classi di concorso a cattedre o posti, ed assicurare l'unicità del docente, per ciascun insegnamento e in ciascuna classe o sezioni di scuola dell'infanzia, nei casi previsti dagli ordinamenti didattici, prevedendo a tal fine le ore di insegnamento che costituiscono la cattedra a tempo parziale.

Con ordinanza del Miur , previa intesa con i Ministri dell'Economia e della Funzione Pubblica, sono determinati, i criteri e le modalità per la costituzione dei rapporti di lavoro in part time, nonché la durata minima delle prestazioni lavorative, che deve essere di norma pari al 50% di quella a tempo pieno; in particolare, con la stessa ordinanza sono definite le quote percentuali delle dotazioni organiche provinciali, per ciascun ruolo, profilo professionale e classe di concorso a cattedre, da riservare a rapporti a tempo parziale, in relazione alle eventuali situazioni di soprannumero accertate.

Normativa di riferimento

Oltre quanto detto in precedenza a proposito delle norme pattizie contenute nella contrattazione, la procedura di trasformazione dei rapporti di lavoro del personale scolastico a tempo indeterminato in regime di part time, è disciplinata anche dall'O.M. 446/97, dall'O.M. 55/98, dal D.L.vo 61/2000, come modificato dal DL.vo 100/2001. Successivamente sono state, poi, apportate delle innovazioni in materia di part-time introdotte con l'art. 73 del d.l. n. 112 del 2008 e con l'art. 16 della l. n. 183 del 2010.

Con tali ultime disposizioni, è stato modificato il regime giuridico relativo alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time, con una novella all'art. 1, comma 58, della l. n. 662 del 1996. Inoltre è stato modificato il comma 59 del citato articolo, incidendo sulla destinazione finanziaria dei risparmi derivanti dalla trasformazione dei rapporti.

In sintesi, le novità apportate con il d.l. n. 112 del 2008 riguardano i seguenti aspetti:

- è stato eliminato ogni automatismo nella trasformazione del rapporto, che era 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;
- è stata innovata la destinazione dei risparmi derivanti dalle trasformazioni, prevedendo che una quota sino al 70% degli stessi possa essere destinata interamente all'incentivazione della mobilità, secondo le modalità ed i criteri stabiliti in Contrattazione collettiva, per le amministrazioni che dimostrino di aver proceduto ad attivare piani di mobilità e di riallocazione di personale da una sede all'altra.

L'art. 16 della Legge n. 183 del 2010 [c.d. collegato lavoro] ha 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 alla norma, questa speciale facoltà poteva essere esercitata entro un determinato lasso di tempo e, cioè, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge (24 novembre 2010), scaduti il 23 maggio 2011.

Le valutazioni discrezionali dell'amministrazione

Come accennato in premessa, interessa in questa sede focalizzare l'attenzione sul momento della trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale e, in particolare, sui presupposti oggettivi ed i limiti della discrezionalità dell'amministrazione - datore di lavoro -, in sede di valutazione della domanda del dipendente.

In base alla norma vigente, 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. La legge fa riferimento a particolari condizioni ostative alla trasformazione, essendo state tipizzate ex ante le cause che precludono l'accoglimento della domanda. Pertanto, in presenza del posto nel contingente e in mancanza di tali condizioni preclusive [che riguardano il perseguimento dell'interesse istituzionale e il buon funzionamento dell'amministrazione] il dipendente è titolare di un interesse tutelato alla trasformazione del rapporto, ferma restando la valutazione da parte dell'amministrazione relativamente alla congruità del regime orario e alla collocazione temporale della prestazione lavorativa proposti.

La valutazione dell'istanza, una volta verificata l'accoglibilità dal punto di vista soggettivo e la presenza delle altre condizioni di ammissibilità, si basa su tre elementi:

1. la capienza dei contingenti fissati dalla contrattazione collettiva in riferimento alle posizioni della dotazione organica;
2. l'oggetto dell'attività, di lavoro autonomo o subordinato, che il dipendente intende svolgere a seguito della trasformazione del rapporto; in particolare, lo svolgimento dell'attività non deve comportare una situazione di conflitto di interessi rispetto alla specifica attività di servizio svolta dal dipendente e la trasformazione non è comunque concessa quando l'attività lavorativa di lavoro subordinato debba intercorrere con altra amministrazione (a meno che non si tratti di dipendente di ente locale per lo svolgimento di prestazione in favore di altro ente locale);
3. 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.

La valutazione circa la sussistenza dei presupposti per la concessione o delle condizioni ostative, come pure quella relativa alla collocazione temporale della prestazione

proposta dal dipendente e alla decorrenza della trasformazione, non può che essere svolta in concreto, in base alle circostanze fattuali particolari che l'amministrazione è tenuta ad analizzare. In caso di esito negativo della valutazione, le scelte effettuate devono risultare evidenti dalla motivazione del diniego, per permettere al dipendente di conoscere le ragioni dell'atto, di ripresentare nuova istanza se lo desidera e, se del caso, consentire l'attivazione del controllo giudiziale. La verifica della capienza del contingente ha carattere oggettivo e va compiuta in concreto con riferimento al momento in cui la trasformazione dovrebbe aver luogo in base alla domanda del dipendente.

In ordine all'impatto organizzativo, la relativa valutazione deve essere operata analizzando le varie opzioni gestionali possibili, ad esempio, verificando la possibilità di spostare le risorse tra più servizi in modo da venire incontro alle esigenze dei dipendenti senza sacrificare l'interesse al buon andamento dell'amministrazione. Inoltre, la valutazione va fatta attraverso una seria ponderazione degli interessi in gioco: da un lato l'interesse al buon funzionamento dell'amministrazione, dall'altro l'interesse del dipendente ad organizzare la propria vita personale nella maniera ritenuta più soddisfacente per le esigenze familiari o di cura, per le aspirazioni professionali o semplicemente nel modo che considera più gradevole. Le amministrazioni debbono considerare con particolare attenzione non solo la posizione di quei dipendenti ai quali le norme accordano un diritto alla trasformazione, ma anche quella di quei dipendenti che possono vantare un titolo di precedenza.

Per quanto riguarda le situazioni di possibile conflitto di interesse, la relativa valutazione va svolta al momento della trasformazione e, successivamente, durante tutto il corso del rapporto. Nel merito, si rammenta che il comma 58 bis dell'art. 1 della menzionata l. n. 662 del 1996, perseguendo la trasparenza e l'imparzialità, pone un principio di predeterminazione delle situazioni di incompatibilità, stabilendo che le amministrazioni provvedono ad indicare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, sono comunque non consentite ai dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50% di quella a tempo pieno. Per le Amministrazioni centrali tale predeterminazione avviene con decreto del Ministro competente, di concerto con il Ministro della funzione pubblica. Inoltre, si richiama per analogia e senza valore di eshaustività la disciplina contenuta nel comma 5 dell'art. 23 bis del d.lgs. n. 165 del 2001, che pone una preclusione legale alla concessione dell'aspettativa per lo svolgimento di attività o incarichi presso soggetti privati o pubblici quando:

a) il personale, nei due anni precedenti, è stato addetto a funzioni di vigilanza, di controllo ovvero, nel medesimo periodo di tempo, ha stipulato contratti o formulato pareri o avvisi su contratti o concesso autorizzazioni a favore di soggetti presso i quali intende svolgere l'attività. Ove l'attività che si intende svolgere sia presso una impresa, il divieto si estende anche al caso in cui le predette attività istituzionali abbiano interessato imprese che, anche indirettamente, la controllano o ne sono controllate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile;

b) il personale intende svolgere attività in organismi e imprese private che, per la loro natura o la loro attività, in relazione alle funzioni precedentemente esercitate, possa

cagionare nocumento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento, o l'imparzialità.

Presentazione delle domande

La data di scadenza per la presentazione delle domande è fissata al **15 marzo 2014**. Le domande devono essere presentate, per il tramite del Dirigente scolastico della scuola di servizio, all'Ufficio Scolastico Provinciale (USP) nel citato termine.

Dichiarazioni da riportare nella domanda:

- nome, cognome e luogo e data di nascita;
- ruolo di appartenenza, classe di concorso e/o il tipo di posto, sede di titolarità;
- tipologia di part-time;
- anzianità complessiva di servizio di ruolo e non di ruolo riconosciuto o riconoscibile agli effetti della progressione di carriera.

Personale interessato alla presentazione delle domande:

1. personale docente con contratto a tempo indeterminato in servizio nelle scuole di ogni ordine e grado;
2. personale A.T.A con contratto a tempo indeterminato in servizio nelle scuole di ogni ordine e grado, delle istituzioni educative e dei conservatori ed accademie, con l'esclusione dei Direttori dei Servizi generali ed amministrativi;
3. personale della scuola utilizzato in altri compiti ai sensi dell'art. 23 del C.C.N.L. del 4 agosto 1995, nonché il personale a qualsiasi titolo comandato o distaccato presso enti od istituzioni diversi da quelli di titolarità, previo parere favorevole dell'amministrazione di servizio.

La durata minima delle prestazioni lavorative deve essere di norma pari al 50% 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 può essere realizzato:

- a) con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- b) con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale);
- c) con articolazione della prestazione risultante dalla combinazione delle due modalità indicate alle lett. a e b (tempo parziale misto), come previsto dal decreto legislativo 25.2.2000, n. 61.

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale è consentito lo svolgimento di prestazioni lavorative straordinarie in relazione alle giornate di attività lavorativa. A tali prestazioni si applica la disciplina legale e contrattuale vigente, ed eventuali successive modifiche ed integrazioni, in materia di lavoro straordinario nei rapporti a tempo pieno.

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalle attività aggiuntive di insegnamento aventi carattere continuativo; né può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge. Nell'applicazione degli altri istituti normativi previsti dal contratto, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno.

Formazione degli elenchi

La gestione delle domande di lavoro a tempo parziale del personale docente e ATA è demandata al Dirigente scolastico. Le domande dovranno essere acquisite a SIDI (area Personale comparto scuola- Gestione posizioni di stato- Trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale) , direttamente dalla Istituzione scolastica di titolarità o di servizio, previo controllo di tutti i dati necessari per l'inserimento o per la stipula del contratto. Copia della domanda dovrà essere inviata all' Ufficio scolastico provinciale, allegando copia della stampa di avvenuta acquisizione al SIDI. L'Ufficio scolastico provinciale ha la competenza di determinare il numero complessivo dei posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale, a predisporre le graduatorie (per ogni classe di concorso, tipo posto, profilo professionale) e, conseguentemente, ad individuare il personale legittimato a fruire della trasformazione di lavoro. L'ufficio curerà tali procedure sulla base dei dati che saranno forniti dal SIDI e ne darà comunicazione alle istituzioni scolastiche. Il Dirigente scolastico dovrà procedere alla stipula del contratto a tempo parziale e a trasmetterne copia all' Ufficio scolastico provinciale (USP) che ne curerà l'acquisizione a SIDI.

Il richiedente che ottenga il trasferimento o il passaggio in altra sede dovrà provvedere a rettificare i dati relativi alla sede di titolarità e/o classe di concorso e a confermare la domanda di tempo parziale e trasmettere la richiesta di tempo parziale alla nuova istituzione scolastica che provvederà alla stipula del contratto. Nel caso di personale già con contratto di lavoro a tempo parziale trasferito da altra provincia, il Dirigente scolastico ne darà immediata comunicazione all'USP per l'aggiornamento e la verifica della consistenza numerica dei docenti ammessi a regime di tempo parziale. Nell'ipotesi in cui venga richiesta, sempre entro il 15 marzo 2012, la revoca del rapporto di lavoro a tempo parziale, il Dirigente ne darà comunicazione all'USP per l'acquisizione dell'operazione a SIDI e alla Direzione Provinciale dei Servizi Vari per il seguito di competenza. Le richieste di revoca prima della scadenza del biennio potranno essere accolte solo per motivate esigenze. Nel caso in cui l'interessato richieda una variazione dell'orario, il Dirigente dovrà procedere alla stipula di un nuovo contratto.

Limiti nella concessione del part time

L'Amministrazione scolastica accoglie le domande degli interessati con l'unico limite massimo commisurato al 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna classe di concorso a cattedre o posti o di ciascun ruolo e,

comunque, entro i limiti di spesa massima annua previsti per la dotazione organica medesima.

L'Ufficio Scolastico provinciale procede alla pubblicazione degli elenchi di coloro che sono stati ammessi al regime di lavoro in part time.

È possibile apportare variazioni a detti elenchi in seguito all'accoglimento di istanze finalizzate alla correzione di errori materiali ovvero su iniziativa dello stesso Ufficio.

Non è consentito l'impiego di personale a tempo parziale nelle classi delle scuole primarie e dell'infanzia nelle quali l'insegnamento debba essere interamente svolto da un unico docente. Gli insegnanti di scuola materna con rapporto di lavoro a tempo parziale, per quanto detto in precedenza, non possono essere assegnati alle sezioni funzionanti con il solo turno antimeridiano, in quanto occorre assicurare l'unicità di insegnante per sezione.

Per i docenti dell'istruzione secondaria di primo e secondo grado, titolari su classi di concorso comprendenti più discipline, la fruizione del part-time deve essere funzionalmente raccordata alla scindibilità del monte orario di ciascun insegnamento della classe di concorso stessa. Allo scopo di consentire la maggiore fruizione possibile dei rapporti di lavoro a tempo parziale, i dirigenti scolastici provvedono ad individuare, sentito il collegio dei docenti, le modalità più opportune di assegnazione su cattedre e posti compatibili con la riduzione di orario.

I docenti di sostegno con rapporto di lavoro a tempo parziale non possono essere utilizzati su posti che comportino interventi di sostegno su singoli alunni di durata superiore alla metà dell'orario settimanale obbligatorio d'insegnamento stabilito per ciascun grado di scuola.

I docenti con rapporto di lavoro a tempo parziale possono essere designati a svolgere la funzione di membro interno nelle commissioni degli esami di Stato e come componenti, a domanda, a pieno titolo. In relazione all'effettivo impegno derivante dall'espletamento di tale incarico, eventualmente comprensivo dell'ulteriore nomina in qualità di docente aggregato, la prestazione lavorativa deve essere svolta secondo l'orario e le modalità previste per il rapporto a tempo pieno. Ai docenti interessati vengono corrisposti, per il periodo della effettiva partecipazione agli esami di maturità, la stessa retribuzione e lo stesso trattamento economico che percepirebbero senza la riduzione dell'attività lavorativa.

Priorità e precedenze nelle domande

Nel caso in cui il numero delle domande risulti eccedente rispetto ai posti di contingente, la valutazione sull'accoglimento va operata tenendo conto congiuntamente dell'interesse al funzionamento dell'amministrazione, che non deve essere pregiudicato in relazione a quanto detto in precedenza, e della particolare situazione del dipendente, il quale, ricorrendo determinate circostanze, può essere titolare di un interesse protetto, di un titolo di precedenza o di un vero e proprio diritto alla trasformazione del rapporto. In proposito, si rammenta che l'art. 7, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce il

principio generale secondo cui le amministrazioni "individuano criteri certi di priorità nell'impiego flessibile del personale, purché compatibile con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266".

Questa disposizione, che è stata ripresa dai vari CCNL, in sostanza stabilisce due regole:

a) alcuni dipendenti, in considerazione della particolare situazione in cui si trovano, hanno un titolo di priorità nell'accesso alle varie forme di flessibilità [dell'orario, del rapporto] che l'amministrazione decide di attuare compatibilmente con l'organizzazione degli uffici e del lavoro;

b) i criteri di priorità debbono essere "certi", ossia predeterminati in modo chiaro e resi conoscibili, in modo da evitare scelte arbitrarie o comunque non imparziali.

Pertanto, le amministrazioni, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale, debbono stabilire in maniera generale i criteri di priorità e la graduazione tra gli stessi, tenendo conto delle previsioni legali e di contrattazione collettiva, che, intervenendo specificamente in riferimento a determinate fattispecie, hanno accordato rilevanza a particolari situazioni in cui il disagio personale o familiare è maggiore.

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, come modificato dall'art. 1 della l. n. 247 del 2007. In particolare, il comma 1 di questo articolo 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. Il comma 2 ed il comma 3 disciplinano i titoli di precedenza nella trasformazione a favore dei:

1. Lavoratori il cui coniuge, figli o genitori siano affetti da patologie oncologiche;
2. 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;
3. Lavoratori con figli conviventi di età non superiore a tredici anni;
4. Lavoratori con figli conviventi in situazione di handicap grave.

La disciplina contenuta nel citato art. 12 bis, in quanto fonte di pari rango successiva, ha determinato l'abrogazione implicita dell'art. 1, comma 64, della l. n. 662 del 1996, che individuava delle cause di precedenza nella trasformazione del rapporto. Altra situazione meritevole di tutela è poi quella dei famigliari di studenti che presentano la sindrome DSA (Disturbi Specifici di Apprendimento). Questa sindrome, che si riferisce alle ipotesi di dislessia, disgrafia, disortografia e discalculia, è stata oggetto di un recente

intervento normativo con la legge n. 170 del 2010, con il quale sono state previste apposite misure di sostegno e all'art. 6 è stato stabilito che " I familiari fino al primo grado di studenti del primo ciclo dell'istruzione con DSA impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa hanno diritto di usufruire di orari di lavoro flessibili." 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. Comunque, la posizione di questi dipendenti deve essere considerata come assistita sin da subito da una tutela particolare e, quindi, deve essere valutata nell'ambito di quanto già previsto dal citato art. 7, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001 e dai CCNL vigenti in ordine alla flessibilità dell'orario.

Come detto, il grado di tutela accordato dall'ordinamento alla varie situazioni è differenziato. Nel caso di titolarità del diritto alla trasformazione [lavoratori affetti da patologie oncologiche con ridotta capacità lavorativa), 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.

Nel caso di titolarità di un diritto di precedenza, la domanda dell'interessato deve essere valutata con priorità rispetto a quella degli altri dipendenti concorrenti. In considerazione delle limitazioni alla trasformazione del rapporto di lavoro derivanti dal contingente percentuale e al fine di assicurare al part-time la funzione, oltre che di flessibilità, di strumento di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare, si raccomanda di inserire nell'ambito dei contratti individuali una clausola con cui si stabilisce che le parti si impegnano, trascorso un certo periodo di tempo [da individuare di volta in volta a seconda delle circostanze) ad incontrarsi, per rivalutare la situazione, in considerazione delle esigenze di funzionamento dell'amministrazione, delle esigenze personali del lavoratore in part-time e di quelle degli altri lavoratori, che nel frattempo possono essere mutate. Questo per consentire al maggior numero possibile di dipendenti la possibilità di richiedere la trasformazione del proprio rapporto di lavoro in presenza di obiettive esigenze legate ai primi anni di vita dei figli ovvero per la cura di genitori e/o altri familiari.

Successivamente alla categorie di personale innanzi citate che hanno titolo alla priorità nelle graduatorie degli aspiranti alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato in regime di part time, hanno la precedenza nelle suddette graduatorie le seguenti categorie di personale (DPCM n. 117 del 17.3.1989, integrato dall'art. 64 della legge n. 662 del 23.12.1996):

- soggetti in situazione di handicap o di invalidità riconosciuta ai sensi della normativa sulle assunzioni obbligatorie, da documentare con certificazione in originale o in copia autenticata rilasciata dalla A.S.L. o dalle preesistenti commissioni sanitarie provinciali;
- persone a carico per le quali è riconosciuto l'assegno di accompagnamento di cui alla legge 11 febbraio 1980, n. 18, da documentare con certificazione rilasciata dall'ASL;

- familiari a carico portatori di handicap o soggetti a fenomeni di tossicodipendenza, alcolismo cronico o grave debilitazione psicofisica;
- figli di età inferiore a quella prescritta per la frequenza della scuola dell'obbligo;
- familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70 per cento, malati di mente, anziani non autosufficienti, nonché genitori con figli minori in relazione al loro numero;
- aver superato il 60.mo anno di età, ovvero aver compiuto venticinque anni di effettivo servizio;
- esistenza di motivate esigenze di studio, valutate dall'amministrazione di competenza.

A parità di condizione precede il soggetto con maggiore anzianità di servizio.

Trattamento giuridico

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano gli istituti normativi spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione.

Il chiarimento è contenuto nel parere n. 36667 del Dipartimento della Funzione Pubblica espresso in risposta ad un quesito proveniente dall'Agenzia del territorio di Roma, alla quale si applica il CCNL comparto ministeri del 16 maggio 2001 che all'art. 23 ha disciplinato la fruizione dei congedi e permessi per il personale a tempo parziale.

In tale clausola si prevede che al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale si applicano appunto gli istituti normativi previsti dal medesimo contratto, in quanto compatibili, spettanti al personale con rapporto di lavoro a tempo pieno, tenendo conto della ridotta durata della prestazione. Il comma 11 del citato art. 23 stabilisce che le ferie, le festività soppresse e le altre assenze previste dalla legge e dal contratto nel caso di part-time verticale spettano in numero proporzionato alle giornate di lavoro prestate nel corso dell'anno, individuando specifiche deroghe. Tra queste deroghe non è menzionato il caso del congedo di cui all'art. 42, commi 5 ss., del d.lgs. n. 151 del 2001 (congedo biennale retribuito) e, pertanto, ad avviso del DFP, in caso di part-time verticale la sua durata deve essere riproporzionata in osservanza della regola generale espressa nella clausola, precisandosi che tale modalità applicativa continua a verificarsi sin quando perdura la situazione che l'ha originata, ossia sino a quando il dipendente fruisce del part-time verticale. Tale calcolo andrà effettuato sulla base delle giornate lavorative del dipendente per tutto il periodo in cui il lavoratore presta la sua opera in regime di part time, la cui durata è fissata in precedenza.

Nel caso di ritorno a tempo pieno, il periodo di congedo già fruito andrà poi riproporzionato (rapportandolo alla situazione di rapporto di lavoro a tempo pieno) e così detratto dal complessivo periodo biennale per conoscere il periodo di congedo residuo, ancora fruibile dal dipendente.

Per quanto riguarda la rilevanza dei periodi non lavorativi (ossia dei periodi durante i quali, in virtù dell'articolazione del part-time verticale la prestazione non deve essere

resa), considerato che in generale i congedi possono essere fruiti in corrispondenza dei periodi in cui è dovuta la prestazione, sempre ad avviso del DFP, il conteggio dovrebbe comprendere solo i mesi o le giornate coincidenti con quelli lavorativi. Le festività, le domeniche e le giornate del sabato (nel caso di articolazione dell'orario su 5 giorni alla settimana) ricadenti nel periodo non lavorativo dovrebbero essere escluse dal conteggio, con eccezione di quelle immediatamente antecedenti e seguenti il periodo se al termine del periodo stesso non si verifica la ripresa del servizio ovvero se il dipendente ha chiesto la fruizione del congedo in maniera continuativa.

Pertanto in via esemplificativa è possibile affermare che:

- 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 di 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;
- ai fini del diritto del trattamento di quiescenza e di previdenza gli anni di servizio a tempo parziale sono utili per intero;
- per la misura dei trattamenti previdenziali (pensionistici e di fine rapporto) gli anni ad orario ridotto vanno ricondotti ad anni interi moltiplicando gli stessi per il coefficiente risultante dal rapporto tra orario settimanale di servizio ridotto ed orario di servizio a tempo pieno; conseguentemente, l'anzianità contributiva ai fini della determinazione dell'ammontare del trattamento previdenziale è pari alla proporzione esistente tra l'orario di lavoro effettivamente svolto e quello full-time;
- per la base di calcolo si considerano le retribuzioni previste per la corrispondente posizione di lavoro a tempo pieno.

Fruizione permessi legge personale in part time

L'Inps con la circolare 100/2012 ha fornito alcune precisazioni sulle modalità di fruizione dei benefici in argomento da parte di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo parziale.

a) Part time di tipo verticale

Permessi a favore di persone con disabilità grave di cui all'art. 33 della legge 104/92: ai dipendenti in regime di tempo parziale, i permessi in argomento, se fruiti nella modalità oraria, spettano in misura corrispondente alla percentuale di riduzione dell'orario di lavoro nel caso di part-time orizzontale, mentre nel caso di part-time verticale spettano per intero (18 ore mensili)."

Al riguardo occorre precisare che la prestazione lavorativa a tempo parziale di tipo verticale si può articolare concentrando l'attività lavorativa con due diverse modalità:

- 1) in tutti i giorni lavorativi, solo in alcuni mesi dell'anno;

2) soltanto in alcune settimane del mese o in alcuni giorni della settimana.

Conseguentemente, nel caso in cui il contratto di part time riconducibile all'ipotesi contemplata al punto 1), il dipendente avrà diritto ai benefici in parola nella misura intera nei mesi in cui è prevista la prestazione lavorativa. Diversamente, qualora l'articolazione della prestazione lavorativa prevista nel contratto di part time rientri nell'ulteriore ipotesi indicata al punto 2, il diritto ai permessi mensili di cui alla legge 104/92 deve essere riconosciuto in misura ridotta proporzionalmente alla riduzione della prestazione lavorativa prevista dal contratto stesso nel mese di riferimento.

b) Part time di tipo orizzontale

Il rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale prevede l'articolazione della prestazione lavorativa secondo un orario ridotto uniformemente in tutti i giorni lavorativi. I dipendenti disabili con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, i quali assicurino una prestazione lavorativa fino a sei ore giornaliere, hanno diritto, in alternativa, ai seguenti benefici:

- 1) un'ora di permesso giornaliero;
- 2) giorni di permesso mensile;
- 3) permessi orari mensili in misura corrispondente alla percentuale della prestazione lavorativa.

I dipendenti disabili con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale, che assicurino una prestazione lavorativa superiore a sei ore giornaliere, hanno diritto, in alternativa ai benefici previsti ai punti 2 e 3, a due ore di permesso giornaliero. Le medesime regole relative ai benefici indicati ai punti 2 e 3 valgono anche per i dipendenti con rapporto di lavoro part time orizzontale che fruiscono dei permessi in argomento per assistere un familiare disabile.

c) Part time di tipo misto

Tale articolazione della prestazione lavorativa deriva dalla combinazione delle due tipologie verticale ed orizzontale e consiste, pertanto, nella concentrazione della prestazione lavorativa giornaliera ad orario ridotto soltanto in alcuni periodi dell'anno, del mese o della settimana.

Il dipendente che assiste un familiare disabile avrà diritto ad un numero di permessi giornalieri calcolato sulla base della percentuale della prestazione lavorativa corrispondente alla componente verticale. Diversamente, in caso di fruizione dei permessi mensili nella modalità oraria, il monte ore dei benefici spettanti è determinato sulla base della percentuale corrispondente alla componente orizzontale.

Durata del rapporto di lavoro a tempo parziale

Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale non può richiederne la trasformazione in rapporto a tempo pieno per la durata di almeno due anni. Prima della scadenza del biennio, eventuali domande di trasformazione in rapporto a tempo pieno possono essere accolte sulla base di motivate esigenze, che in prima applicazione saranno valutate anche in relazione alla situazione della dotazione organica complessiva della provincia per l'anno scolastico cui si riferisce la richiesta. (art. 11 OM 97). Tale cessazione comporta, peraltro, il divieto di riproposizione della domanda ancorché inoltrata anticipatamente all'età prevista per il pensionamento di vecchiaia. (art. 5 OM 55/98).

Tanto premesso non è necessaria alcuna richiesta di proroga se al termine dei due anni dalla stipula il personale interessato decida di proseguire il rapporto di lavoro in part time. Il rientro a tempo pieno (da presentare entro lo stesso termine del 15 marzo 2012) , dopo il prescritto periodo minimo, può trovare accoglimento solo se esplicitamente richiesto.

Mantenimento della sede di titolarità

Il personale beneficiario del part-time ha diritto al mantenimento in servizio presso la sede di ultima titolarità, salvo il caso in cui non risulti in soprannumero rispetto alla dotazione organica dell'istituzione scolastica.

Nell'ipotesi di soprannumerarietà relativa sia all'organico di diritto che alla determinazione della situazione di fatto, si procede, per l'assegnazione della sede nei confronti dei soprannumerari in part time con le stesse modalità previste per il personale a tempo pieno.

Attività compatibili con il rapporto di lavoro in part time

L'art. 53 del decreto legislativo 165/2001 stabilisce che per i dipendenti pubblici resta ferma la disciplina delle incompatibilità dettata dagli articoli 60 e seguenti del T.U. di cui al DPR 3/1957, salva la deroga prevista dall'articolo 23-bis dello stesso decreto, nonché, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, dall'articolo 6, comma 2, del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 marzo 1989, n. 117 e dagli articoli 57 e seguenti della legge 23 dicembre 1996, n. 662. Restano ferme altresì le disposizioni di cui agli articoli 267, comma 1, 273, 274, 508 nonché 676 del decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297, all'articolo 9, commi 1 e 2, della legge 23 dicembre 1992, n. 498, all'articolo 4, comma 7, della legge 30 dicembre 1991, n. 412, ed ogni altra successiva modificazione ed integrazione della relativa disciplina.

Da tale complesso normativo si evince che il personale con rapporto di lavoro pubblico a tempo indeterminato a tempo pieno non può svolgere altre contemporanee attività di lavoro subordinato o autonomo tranne che la legge o altra fonte normativa ne prevedano l'autorizzazione rilasciata dall'amministrazione di appartenenza e la stessa sia stata concessa.

La richiesta di autorizzazione inoltrata dal dipendente si intende accolta ove entro trenta giorni dalla presentazione non venga adottato un motivato provvedimento di diniego.

Il dirigente che viene a conoscenza di un caso di incompatibilità lavorativa, invita formalmente l'interessato a recedere da tale situazione assegnando un breve termine per ottemperare. Trascorsi 15 giorni dalla diffida, senza che sia cessata l'incompatibilità, il personale incorre nella decadenza del rapporto di lavoro.

Il personale docente può esercitare la libera professione, previa autorizzazione del Direttore didattico o Preside, sempre che la suddetta attività non sia di pregiudizio all'assolvimento degli obblighi inerenti alla funzione docente e sia compatibile con l'orario d'insegnamento e di servizio.

La richiesta di autorizzazione si considera accolta decorsi 30 gg. dalla sua presentazione (D.P.R. 26-4-1992, n. 300). L'esercizio di attività professionali, senza la prescritta autorizzazione, costituisce incompatibilità e implica la decadenza dall'impiego.

Deroghe per il personale in part time

La legge 23.12.1996 n. 662 (comma 56 e comma 56 bis della legge 140/97), stabilisce che i dipendenti delle pubbliche amministrazioni con prestazione lavorativa non superiore al 50 per cento di quella a tempo pieno,

Il personale con rapporto di lavoro in part time non superiore al 50% dell'orario obbligatorio settimanale può iscriversi negli albi professionali ed esercitare attività professionali e cumulare un rapporto di lavoro in part time in una scuola statale (o altra pubblica amministrazione), con un contratto di lavoro con datore privato (anche in full time).

Ovviamente deve essere verificata la compatibilità dello svolgimento degli obblighi e degli orari del servizio nella scuola che non deve essere assolutamente condizionata dallo svolgimento dell'attività privata e deve essere concessa la necessaria autorizzazione.