Leggi di seguito la Circolare della Presidenza del Consiglio - Dipartimento **Funzione Pubblica - n. 3/97** ... PRESIDENZA
DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Circolare Funz. Pubblica 19 febbraio 1997, n. 3/97

Legge 23 dicembre 1996 n. 662,
art.1, commi 56/65,
tempo parziale e disciplina delle incompatibilità.

La legge 662 del 23 dicembre u.s., sulle misure di razionalizzazione della finanza pubblica, contiene alcune disposizioni (art.1, commi da 56 a 65) relative al rapporto di lavoro di tempo parziale e a regime delle incompatibilità. La presente circolare fornisce alcune indicazioni per l'applicazione tempestiva ed uniforme delle norme.
Le nuove disposizioni modificano la preesistente disciplina dell'istituto del part time.

Le novità vogliono favorire una più ampia diffusione del part time, attenuando i vincoli che limitavano e rendevano poco conveniente la trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale. Resta invariata la preesistente disciplina di origine legislativa o contrattuale per le parti non espressamente o implicitamente abrogate, quali il trattamento giuridico ed economico, le modalità di ritorno al tempo pieno, i contingenti massimi per qualifica.

Allargamento dell'ambito dei destinatari (comma 57)

La prima, significativa innovazione è quella dell'allargamento dei potenziali fruitori del part.time. Tutto il personale dipendente, appartenente alle varie qualifiche o livelli, escluso il personale con qualifica dirigenziale, può chiedere il passaggio la tempo parziale. Possono quindi chiedere il part time anche le qualifiche più elevate (che svolgono funzioni ispettive, di direzione o di coordinamento di unità organiche centrali o periferiche o che hanno l'obbligo della resa del conto giudiziale), che erano escluse dalla disciplina precedente.

Non possono, chiedere il part time il personale militare, le Forze di polizia e il Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Presentazione ed accoglimento della domanda (comma 58)

Altra disposizione coerente con l'obiettivo di estendere il ricorso al part time è quella che prevede un termine ridotto (60 giorni) dalla domanda da parte dell'interessato trascorso il quale si determina comunque la trasformazione del rapporto. E' stata perciò superata la preesistente disciplina generale che regolava la presentazione e l'accoglimento delle domande, caratterizzata da tempi molto più dilatati e cadenzati annualmente alla data del 30 aprile, e soprattutto dal potere discrezionale di concedere o meno la trasformazione.

Gli interessati possono presentare domanda in qualsiasi periodo dell'anno. E' appena il caso,

quindi, di richiamare l'attenzione sulla necessità di provvedere immediatamente alle operazioni organizzative eventualmente necessarie per far fronte di volta in volta alle richieste (es.: spostamenti di altro personale, affidamento di compiti non incompatibili con la prestazione temporalmente ridotta, ecc..) ricorrendo al potere di differimento solo se strettamente necessario.

Forma scritta

Le modalità di svolgimento della prestazione (part time orizzontale o verticale, modulazione specifica dell'orario in relazione a quello ordinario) dovranno essere concordate per iscritto nell'ambito dei criteri e delle modalità che saranno stabiliti dalla contrattazione collettiva. Nell'attesa della suddetta fase contrattuale, qualora il dipendente non intenda adattare la propria richiesta alle esigenze dichiarate dall'amministrazione, la trasformazione avverrà secondo le modalità indicate dal dipendente stesso, fermo restando il potere di differimento dell'amministrazione.

Per accelerare i tempi di svolgimento della fase contrattuale verranno quanto prima impartite all'Aran apposite direttive.
Nell'eventualità che il termine dei sessanta giorni dalla domanda dovesse decorrere in assenza di espliciti atti dell'amministrazione, la trasformazione si produrrebbe secondo le modalità che lo stesso dipendente avrà avuto cura di indicare. Anche in questo caso è comunque necessario l'atto scritto per formalizzare le nuove modalità di svolgimento della prestazione.

Differimento della trasformazione
(comma 58, secondo periodo)

L'amministrazione può rinviare la trasformazione del rapporto per un periodo non superiore a sei mesi dalla scadenza del termine per la costituzione automatica dello stesso quando da essa derivi grave pregiudizio alla funzionalità del servizio. Questa situazione può configurarsi, per esempio, in questi casi in cui la trasformazione sia chiesta dal personale di più elevata ovvero specifica professionalità e in quelli in cui le modalità di svolgimento non siano concordate.

Numero delle posizioni a tempo parziale consentite.

Uno dei punti della precedente disciplina su cui il legislatore ora non è intervenuto riguarda il limite massimo ammissibile di posizioni di lavoro a tempo parziale. Pertanto, i contingenti massimi, nella misura a suo tempo stabilita legislativamente (art.22 L.724/94) e poi ribadita dai CCNL di comparto, non sono stati modificati.

Nella prima applicazione delle nuove disposizioni l'osservanza sistematica dell'entità delle trasformazioni potrà fornire utili informazioni per modificare eventualmente, mediante la contrattazione collettiva, i contingenti massimi di rapporti a tempo parziale.

La mancanza di discrezionalità dell'amministrazione ai fini dell'accoglimento della domanda di trasformazione del rapporto determina che non possono più essere definiti contingenti inferiori ai tetti massimi stabiliti dai contratti. Solo in alcuni settori è prevista espressamente una

procedura apposita per stabilire i contingenti (si veda la previsione, al comma 58, ultimo periodo, di appositi decreti interministeriali per i settori giustizia, difesa e sicurezza dello Stato, ordine e sicurezza pubblica). Con le amministrazioni centrali interessate sono in corso contatti per individuare il personale che esercita competenze istituzionali nei settori considerati, definire i relativi contingenti massimi e le modalità di costituzione del rapporto.

L'amministrazione è quindi tenuta ad accogliere le domande fino a raggiungere il limite dei contingenti massimi per ciascuna qualifica.

Le nuove norme prevedono che le amministrazioni possono assumere personale anche in deroga al divieto di assumere disposto per l'anno 1997 dalla stessa legge n.662/1996, alle condizioni stabilite dal comma 59 dell'articolo 1. A tal proposito è bene ricordare che prima di procedere alle assunzioni occorre esperire le procedure di mobilità, che consistono innanzitutto nella riallocazione del proprio personale dislocato in sedi diverse. In mancanza di situazioni di esubero da riassorbire mediante mobilità interna, le amministrazioni avranno cura di comunicare le disponibilità di posti che si intendono coprire con assunzioni in modo da consentire l'eventuale reperimento di personale attraverso i causali della mobilità intercompartimentale. Trascorsi inutilmente trenta giorni dalla richiesta sarà possibile avviare le procedure di reclutamento;

la contrattazione collettiva nazionale stabilirà le forme e le modalità di utilizzo della quota parte (50 per cento) delle risorse disponibili a seguito delle trasformazioni da tempo pieno a tempo parziale, ai fini dell'incentivazione dei processi di mobilità;

le assunzioni se effettuate con un contratto part time, non possono superare il tetto dei contingenti massimi;

le amministrazioni dovranno tenere conto delle risorse finanziarie risparmiate annualmente dalle trasformazioni dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale, così come ripartite in base alla previsione del citato comma 59.

La deroga al blocco delle assunzioni, consentita nei limiti della ripartizione dei risparmi ora descritti, è esercitabile anche per assumere personale a tempo pieno. Restano naturalmente ferme le altre situazioni già consentite di deroga al blocco delle assunzioni (si veda comma 46 dello stesso articolo 1) per la copertura di altri posti eventualmente vacanti.

In merito alla questione dei contingenti, calcolati su ciascuna qualifica, la legge prevede il diritto di precedenza (comma 60) per coloro che assistono handicappati gravi, malati di mente, anziani non autosufficienti nonché per i genitori con figli minori in relazione al loro numero. Poiché le domande potranno essere presentate in qualsiasi periodo dell'anno occorrerà innanzitutto tenere conto, nei sessanta giorni di tempo previsti per la trasformazione, della contestuale presenza di domande presentate da chi può far valere la precedenza ; queste domande hanno la precedenza nell'ambito dei posti trasformabili.

Si chiarisce infine che il personale già in part time ai sensi della disciplina previgente va conteggiato ai fini del calcolo del numero di trasformazioni ammesse.

Limiti allo svolgimento di altre attività lavorative (commi 56,60 e 61)

Le innovazioni più consistenti si rinvengono proprio nel regime delle incompatibilità, che viene ora reso, qualora l'orario non superi il 50 per cento di quello pieno, ancor più flessibile rispetto alla disciplina precedente sul part time. In questo caso è consentito svolgere anche un'altra attività lavorativa, subordinata (purchè questa non intercorra con altra amministrazione) o autonoma, anche mediante iscrizioni ad albi, a condizione che l'ulteriore attività non sia in conflitto con gli interessi dell'amministrazione. Secondo la precedente disciplina invece le altre prestazioni erano consentite solo se non interferivano con le esigenze di servizio e non erano incompatibili con le attività svolte. L'impegno a non svolgere attività che possano concretamente confliggere con quelle istituzionali della propria amministrazione dovrà essere formalizzato nel contratto individuale.

Questa significativa attenzione del dovere di esclusività, per il quale la regola è che la doppia attività è consentita mentre il diniego ha carattere chiaramente residuale, è perciò ammessa soltanto quando l'orario di lavoro non superi la metà di quello ordinario.

In tutti gli altri casi, cioè nelle situazioni di part time ad orario maggiore del 50 per cento (anche se già esistenti prima dell'entrata in vigore della legge 662) ed in quelle di prestazioni ad orario pieno dal restante personale, senza eccezioni, il tradizionale dovere di esclusività resta confermato nella suo portata generale, salvo i casi di deroga consentiti da specifiche disposizioni riferentisi a settori ben individuati.Risultano invece chiaramente rafforzate le sanzioni, poiché è diventata giusta causa di licenziamento (per il personale contrattualizzato, ovvero la decadenza per il personale tuttora non contrattualizzato) la violazione del divieto di svolgere attività ulteriore non autorizzata (comma 61). Quando risulti che un dipendente svolge altra attività lavorativa senza richiesta autorizzazione, le amministrazioni possono ricorrere alla sanzione disciplinare del licenziamento, secondo le procedure di garanzia previste dai contratti collettivi. Costituisce violazione del dovere di esclusività anche la mancata comunicazione di imminente inizio di nuova attività da parte di chi già stia in regime di orario ridotto, poiché la disposizione citata prevede di comunicare "entro 15 giorni" l'eventuale successivo inizio di attività.

Data la severità degli effetti che possono derivare da comportamenti omissivi o non veritieri, è opportuno richiamare l'attenzione dei dipendenti sulla necessità di richiedere la prescritta autorizzazione anche quando essi intendano svolgere altri lavori occasionali. L'autorizzazione continuerà ad essere rilasciata nei limiti e alle condizioni ricavabili, dalla consolidata prassi applicativa della disciplina generale (risalente all'articolo 60 del DPR 3/1957 e confermata anche nell'articolo 58 del D. Lgs.29/1993) ovvero da quella speciale esistente per particolari categorie (per esempio, il personale docente e il personale medico) per le quali il regime speciale delle attività consentite opera invece al di fuori della descritta disciplina del part time. Il richiamo all'osservanza della nuova disposizione è tanto più opportuno se si considera che l'entrata in vigore delle nuove sanzioni, fissata al 1 marzo prossimo, è posteriore a quello dell'intera legge. Entro tale data dovranno cessare le situazioni vietate, per non ricadere nella sanzione sopra indicata.

Data la novità del regime sanzionatorio sarà opportuno richiamare l'attenzione dei dipendenti

sulla normativa in argomento e far loro prendere visione della presente circolare, possibilmente prima della scadenza del suddetto termine.

Viste le numerose richieste di chiarimenti, si ribadisce che le attività consentite sono comunque tali se autorizzate dall'amministrazione, la quale continuerà ad attenersi ai propri consolidati indirizzi. Si rammenta soltanto, in questa sede, che, fatti salvi i regimi speciali previsti da fonti normative settoriali, le attività extra istituzionale sono da considerarsi incompatibili quando:

oltrepassano i limiti della saltuarietà e occasionalità;
si riferiscono allo svolgimento di libere professioni.

Restano ferme le deroghe già previste da particolari disposizioni che in taluni casi (ad esempio per gli psicologi) ammettono l'iscrizione in elenchi speciali ovvero anche in quelli ordinari.

Le attività consentite sono, comunque, un'eccezione rispetto al prevalente e generale principio di incompatibilità. Per questo, il potere di autorizzazione delle amministrazioni deve essere esercitato secondo criteri oggettivi e idonei a verificare la compatibilità dell'attività extra istituzionale in base alla natura della stessa, alle modalità di svolgimento e all'impegno richiesto. Si rammenta che l'autorizzazione si intende accolta se il provvedimento motivato di diniego non sia emanato entro trenta giorni dalla richiesta.

Sono escluse dalle sanzioni, e quindi anche dalla necessità della preventiva autorizzazione, le attività rese a titolo gratuito esclusivamente presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopo di lucro.
Le attività gratuite che siano espressione di diritti della personalità costituzionale garantiti, quali la libertà di associazione e la manifestazione del pensiero (per esempio, partecipazione ad associazioni, comitati scientifici, pubblicistica, relazioni per convegni, collaborazioni giornalistiche, ecc.) sono da ritenersi senz'altro esercitabili. Si tratta di attività che sono comunque consentite purchè non interferiscano con le esigenze del servizio e che, se a titolo oneroso, sono assoggettate ad autorizzazione. Per altre attività svolte a titolo gratuito occorrerà valutare caso per caso la loro compatibilità con il rapporto di lavoro in essere per cui resta fermo l'obbligo di chiedere ugualmente la prescritta autorizzazione.

Non si ha inoltre motivo di ritenere modificata la disciplina delle autorizzazioni quando si tratti di incarichi conferiti da amministrazioni pubbliche (ad esempio: commissioni tributarie, consulenze tecniche, consigli di amministrazione, collegi sindacali, comitati di vigilanza, ecc.) Questa continuerà ad essere applicata secondo gli indirizzi consolidati.

La disciplina delle incompatibilità non riguarda il personale in distacco o aspettativa sindacale o per cariche elettive quando le attività sono connesse all'esercizio del proprio mandato, presumendosi in questi casi la non interferenza con le esigenze di servizio.

Trasformazione a tempo pieno

Le Legge 662 non modifica i precedenti criteri che regolano la cessazione del part time e il passaggio a tempo pieno. Restano, dunque valide le previsioni dell'art.7 del decreto del

Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 1989, n.117, che fissa, in linea generale, il decorso di un triennio per poter chiedere il ritorno al tempo pieno, che avverrà con precedenza su qualsiasi forma di acquisizione di personale. Nell'attesa dell'eventuale diversa definizione contrattuale della materia, per non vanificare il diritto al ritorno al tempo pieno sarà comunque cura del dipendente presentare la relativa domanda con congruo anticipo, per consentire all'amministrazione la tempestività dei successivi adempimenti.Servizi ispettivi.

Occorre segnalare, infine, la necessità che le innovazioni ora introdotte, sia sotto il profilo dei limiti di orario che condizionano lo svolgimento di attività lavorative estranee al contratto di lavoro con l'amministrazione sia con riguardo al regime generale delle incompatibilità valido anche per il personale a tempo pieno, siano sottoposte ad attenta osservazione, tramite gli uffici ispettivi richiamati dal comma 62. Detta funzione ispettiva potrà essere svolta anche da un ufficio della propria struttura già abilitato a compiti di controllo, al quale sarà formalmente conferita anche tale specifica funzione.

La necessità di attivare controlli è assolutamente prioritaria, come emerge chiaramente dal tenore del comma 62, il quale prevede non solo l'obbligo per ciascuna amministrazione di effettuare verifiche a campione sul rispetto delle disposizioni in argomento, ma anche il coinvolgimento attivo di questo dipartimento e del ministero delle finanze.

Enti locali esclusi

Il comma 65 prevede una particolare deroga per i piccoli comuni con meno di cinque dipendenti, purchè non si tratti di enti strutturalmente deficitari dal tenere letterale della disposizione sembra doversi totalmente escludere il personale degli enti in questione da qualsiasi regime di part time, fermi restando eventuali rapporti in essere, che saranno ricondotti alle regole generali finora descritte.

Data la novità delle disposizioni in argomento ed i riflessi di ordine finanziario attesi, si reputa necessario il costante monitoraggio della diffusione del ricorso al part.time, al quale provvederà il Ministero del tesoro - ragioneria generale dello Stato, ai sensi del titolo V del D. Lgs. n.29/1993.

Si coglie infine l'occasione per comunicare che è in corso di predisposizione il decreto interministeriale previsto dal comma 187 dell'articolo in argomento, sul cumulo del part time con la pensione di anzianità.

Il Ministro: BASSANINI **!!! e per scorrere tutte le news precedenti di www.avvocati-part-time.it clicca su Notizie nella colonna di sinistra. Raggruppate per argomenti troverai le notizie più interessanti per avvocati part time, lawyers part time (e aspiranti tali) ma anche per ogni persona avente la cittadinanza di uno Stato membro dell'Unione europea che sia abilitata ad esercitare le proprie attività professionali facendo uso di uno dei seguenti titoli professionali di cui alla direttiva 98/5/CE: avocat / advocaat / rechtsanwalt (Belgio); advokàt (Repubblica ceca; advokat (Danimarca); rechtsanwalt (Germania); vandeadvokaat (Estonia); dikegòros (Grecia e Cipro); abogado / advocat / avogado / abokatu (Spagna); avocat (Francia); barrister / solicitor (Irlanda);**

avvocato (Italia); zverinats advokats (Lettonia); advokatas (Lituania); avocat (Lussemburgo); ugyvéd (Ungheria); avukat / prokuratur legali (Malta); advocaat (Paesi Bassi); rechtsanwalt (Austria); adwokat radca prawny (Polonia); advogado (Portogallo); odvetnik / odvetnica (Slovenia); advokàt / komercny pravnik (Slovacchia); asianajaja / advokat (Finlandia); advokat (Svezia); advocate / barrister / solicitor (Regno Unito) !!!