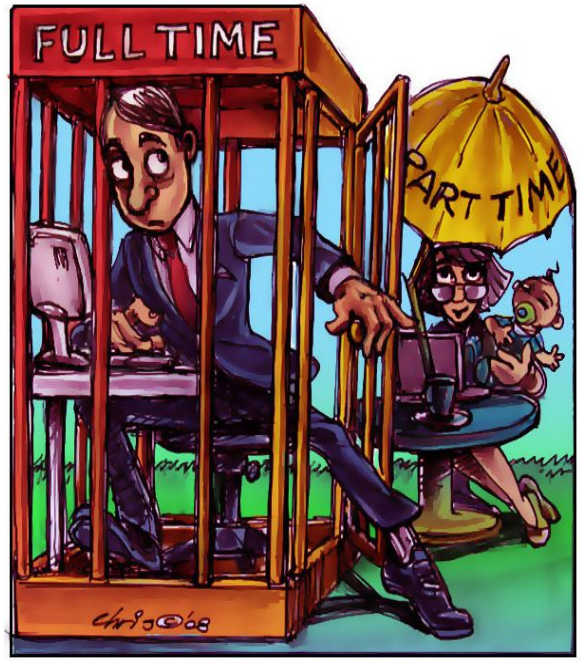


(da www.servizi-legali.it)

Si consideri:
a) In base all'art. 1, comma 36, della legge di stabilità per il 2012 (l. 183/2011), il part time è una opportunità organizzativa da valutare obbligatoriamente da parte del dirigente responsabile del personale dell'ente pubblico -pena la sua responsabilità disciplinare- prima di procedere con la mobilità obbligatoria o la collocazione in disponibilità nei confronti dei dipendenti valutati in soprannumero" o in "eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria";
b) L'art. 9 della l. 53/2000 prevede agevolazioni (risorse a fondo perduto) alle imprese, agli enti non profit, alle ASL e Aziende Ospedaliere per attuare sperimentazioni che favoriscano la conciliazione famiglia-lavoro per lavoratrici e lavoratori;
c) **In senso opposto alla diffusione del part time va, però, l'art. 16 del c.d. collegato lavoro 2010 (l. 4/11/2010, n. 183),** che consente alle amministrazioni pubbliche di revocare d'autorità i part time, ritrasformandoli in rapporti di lavoro full time contro la volontà del lavoratore.

Siamo di fronte a manifestazioni di schizofrenia del legislatore che, va sottolineato, dovrebbe sempre favorire i rapporti di lavoro a part time come impone il diritto dell'Unione europea? O c'è una interpretazione dell'art. 16 della l. 183/2010 che consente di escludere tale apparente schizofrenia e che va seguita dalle amministrazioni pubbliche (prima che dai tribunali del lavoro), specialmente ora che il part time nella pubblica amministrazione è di nuovo strategico, secondo le valutazioni dei sindacati e del governo?

