

Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per i pubblici dipendenti

**In attesa di registrazione presso la Corte dei conti**

Alle Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001

**OGGETTO: trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale - presupposti - rivalutazione delle situazioni di trasformazione già avvenute alla data di entrata in vigore del d.l. n. 112 del 2008, convertito in l. n. 133 del 2008.**

**Premessa.**

A seguito dell'entrata in vigore della l. n. 183 del 2010, c.d. collegato lavoro, sono pervenute varie segnalazioni di situazioni di contenzioso connesse all'applicazione della norma contenuta nell'art. 16 della l. n. 183 del 2010, che, in via transitoria, ha previsto la possibilità per le pubbliche amministrazioni di sottoporre 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, convertito in l. n. 133 del 2008, nel rispetto di principi di correttezza e buona fede. Nelle denunce si evidenziano casi di errata interpretazione della norma con un pregiudizio nei confronti delle lavoratrici donne, spesso impegnate nella cura dei figli e dei famigliari bisognosi di assistenza.

La problematica è stata oggetto di alcune riunioni con il Dipartimento delle pari opportunità e il Dipartimento per le politiche della famiglia, durante le quali si è discusso circa le iniziative più idonee per far sì che l'applicazione della norma, ispirata ad un'esigenza di razionalizzazione nell'utilizzo delle risorse, avvenisse effettivamente nel rispetto di principi di buona fede e correttezza. In questo contesto, nonostante - come si vedrà - il termine per l'esercizio del potere di revisione sia ormai decorso, si è ritenuto comunque opportuno fornire delle indicazioni alle amministrazioni, al fine di orientarle nella gestione del contenzioso e nella definizione dei rapporti ancora non esauriti, tenendo presente che le norme di legge (art. 7, comma 6, d.lgs. n. 165 del 2001; art. 12 *bis* d.lgs. n. 61 del 2000; art. 6 l. n. 170 del 2010) e le clausole dei contratti collettivi che disciplinano la materia accordano particolari forme di tutela ai lavoratori in riferimento alla cura dei figli o a situazioni di disagio personale o famigliare.

Si coglie poi l'occasione per dare indirizzi sull'applicazione della disciplina a regime, con particolare riferimento al momento della trasformazione, considerato che con quest'ultimo decreto legge è stata riformata la normativa sulla concessione del *part-time*, modificando la posizione del dipendente richiedente rispetto all'amministrazione datore di

lavoro. Peraltro, richiamare l'attenzione su queste tematiche pare assolutamente appropriato in una stagione in cui il Governo e le Parti sociali, sottoscrivendo un'apposita intesa (Azioni a sostegno delle politiche di conciliazione tra famiglia e lavoro del 7 marzo 2011), hanno deciso di avviare un lavoro di approfondimento finalizzato ad individuare soluzioni strumentali alla conciliazione tra vita lavorativa e vita famigliare, condividendo il valore di una flessibilità *family-friendly* come elemento organizzativo positivo.

**1. Le 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.**

Come accennato, con l'art. 73 del d.l. n. 112 del 2008, convertito in l. n. 133 del 2008, 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, sempre con il medesimo provvedimento, 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 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;
- 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 l. 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. Si riporta per comodità il testo della disposizione:

*"1. In sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'articolo 73 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, possono sottoporre a nuova valutazione i provvedimenti di concessione della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale già adottati prima della data di entrata in vigore del citato decreto-legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008."*

Entrambi gli interventi normativi sono motivati dagli stringenti vincoli finanziari, che difficilmente consentono di soddisfare il fabbisogno professionale attraverso le ordinarie forme di reclutamento e che, pertanto, impongono una valutazione sul miglior utilizzo delle risorse interne all'amministrazione. La situazione di crisi economica che l'Italia, assieme ad altri Paesi, sta attraversando ha richiesto uno sforzo particolare ai lavoratori del settore pubblico, come si comprende dalle misure restrittive e di contenimento contenute nella manovra finanziaria approvata lo scorso anno (d.l. n. 78 del 2010, convertito in l. n. 122 del 2010), che, tra le altre cose, ha stabilito la cristallizzazione dei trattamenti economici e delle progressioni economiche, il blocco della contrattazione collettiva e la decurtazione delle retribuzioni più elevate (art. 9). In quest'ottica si pone, in particolare, la scelta normativa di prevedere in via eccezionale un potere di revisione unilaterale del rapporto di lavoro da parte delle amministrazioni. Gli interventi normativi si collocano poi nel quadro più generale di valorizzazione e potenziamento dei poteri datoriali del dirigente e della sua maggiore responsabilizzazione, principi che, come noto, hanno ispirato le più recenti riforme in materia di lavoro pubblico (d.lgs. n. 150 del 2009).

#### **1. La domanda di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e 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 verificatane l'accogliibilità 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. In proposito, anche per limitare il rischio di pronunce giudiziali sfavorevoli all'amministrazione, si raccomanda di adottare una motivazione puntuale, evitando l'uso di clausole generali o formule generiche che non sono utili allo scopo. Qualora l'amministrazione ritenesse accoglibile la domanda del

dipendente ma con diverse modalità rispetto a quelle prospettate, al fine di perfezionare l'accordo, sarebbe comunque necessaria una nuova manifestazione del consenso da parte del lavoratore interessato.

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. 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 nel precedente punto 3, 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'inabilità 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 famigliari 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 alle 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, così come è previsto anche nell'intesa tra Governo e Parti Sociali sottoscritta il 7 marzo 2011 citata in premessa.

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. Vale naturalmente quanto già detto sopra circa la meritevolezza di tutela di certi interessi. In proposito, 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. Infatti, l'interesse di cui questi ultimi sono portatori è comunque meritevole di tutela a prescindere dalla presenza di concorrenti sullo stesso posto di contingente.

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. In proposito, la norma prevede che *"il dipendente è tenuto, inoltre, a comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione nella quale presta servizio, l'eventuale successivo inizio o la variazione dell'attività lavorativa."* 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 esaustività 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 nocimento all'immagine dell'amministrazione o comprometterne il normale funzionamento o l'imparzialità ."*

Il successivo comma 6 del medesimo articolo, poi, per maggiore cautela, rispetto all'attività da svolgere al rientro in amministrazione stabilisce che *"Il dirigente non può, nei successivi due anni, ricoprire incarichi che comportino l'esercizio delle funzioni individuate alla lettera a) del comma 5."*

Si segnala che per quanto riguarda l'applicazione della normativa nei confronti delle autonomie territoriali, l'art. 39, comma 27, della l. n. 449 del 1997 stabilisce che: *"Le disposizioni dell'art. 1, commi 58 e 59, della L. 23 dicembre 1996, n. 662, in materia di rapporto di lavoro a tempo parziale, si applicano al personale dipendente delle regioni e degli enti locali finché non diversamente disposto da ciascun ente con proprio atto normativo."* Pertanto, anche l'applicazione del nuovo regime dovrà essere vagliata in sede locale a seconda della situazione normativa specifica (sent. della Corte costituzionale 18 maggio 1999, n. 171).

1. **3. La fase di "prima attuazione" disciplinata dall'art. 16 della l. n. 183 del 2010.**

Come detto, la disposizione ha attribuito un potere speciale all'amministrazione durante la fase di prima attuazione della novella operata con il citato art. 73 del d.l. n. 112 del 2008. Il presupposto per l'esercizio del potere è rappresentato dalla valutazione della situazione sottostante la trasformazione del rapporto, essendosi aperta una fase, limitata nel tempo, durante la quale l'amministrazione ha potuto utilizzare i criteri introdotti con la nuova norma anche per incidere su situazioni già esaurite, ossia su rapporti di lavoro che erano già stati trasformati automaticamente a seguito dell'istanza del dipendente per effetto del regime precedente la novella. In base alla norma, 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. Ai fini della valutazione, valgono le indicazioni che sono state fornite sopra in ordine agli interessi da considerare e alla gradualità di tutela delle posizioni. Pertanto, un limite certo rispetto alla "rivalutazione" è dato dalla ricorrenza di quei casi in cui il dipendente è titolare di un diritto alla trasformazione; meritano poi particolare attenzione le ipotesi che ricadono nell'ambito del titolo di precedenza e, più in generale, i casi in cui il *part-time* sia stato fruito da parte di dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare o di dipendenti impegnati in attività di volontariato. Giova ancora una volta richiamare il contenuto dell'art. 12 *bis*, dell' art. 6 della l. n. 170 del 2010, del d.lgs. n. 61 del 2000 e le previsioni dei CCNL. Quindi, nel caso in cui fosse necessario rivedere i *part-time* già in corso, l'amministrazione dovrebbe far applicazione dei criteri legali e contrattuali già menzionati, preferendo il ripristino del rapporto a tempo pieno per quei lavoratori la cui posizione non risulta assistita (o più assistita) da una particolare tutela.

La norma prevede un potere eccezionale, che consente all'amministrazione di modificare unilateralmente il rapporto in deroga alla regola generale di determinazione consensuale delle condizioni contrattuali, regola assistita nel caso del *part-time* da una speciale norma di garanzia contenuta nell'art. 5 del d.lgs. n. 61 del 2000, secondo cui il rifiuto di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno non costituisce giustificato motivo di licenziamento. L'eccezionalità della previsione risulta evidente nel momento in cui si considera che la normativa di derivazione comunitaria di cui al d.lgs. n. 61 del 2000 (attuazione della Direttiva 97/81/CE relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES) prevede per l'ipotesi di modifica unilaterale delle condizioni del rapporto a tempo parziale specifiche garanzie in favore del lavoratore (art. 3 del citato decreto). E pertanto, la "gravosità" del potere accordato dalla legge richiede certamente una particolare attenzione nel momento del suo esercizio. In base alla norma, il mutamento delle condizioni del rapporto di lavoro avviene quindi a seguito dell'adozione e comunicazione di un atto unilaterale da parte dell'amministrazione datore di lavoro, non essendo necessario il consenso del dipendente ai fini del perfezionamento di un contratto. Dato il carattere di specialità della disposizione, l'esercizio della facoltà è stato delimitato entro un definito arco temporale. Pertanto, decorso questo termine, secondo il regime generale, un'eventuale modifica del rapporto di lavoro richiede comunque l'accordo tra le parti, salve le ipotesi in cui la legge o i CCNL prevedano un diritto potestativo del lavoratore alla successiva trasformazione del rapporto da tempo parziale a tempo pieno e le situazioni di esercizio del potere unilaterale alle condizioni e nei limiti stabiliti dall'art. 3 del d.lgs. n. 61 citato.

L'esercizio della facoltà è condizionato al rispetto dei principi di correttezza e buona fede. Nel richiamare l'attenzione su questa circostanza, si segnala che proprio di recente, in tema di *part-time* nel settore privato, la Corte di cassazione ha affermato che la decisione di concedere o negare la trasformazione del rapporto a *part-time*, in presenza di criteri prestabiliti in sede di accordo collettivo, non è più discrezionale, bensì vincolata ai predetti criteri, *"ai quali il datore di lavoro deve conformarsi nella regolamentazione dei singoli rapporti, facendo applicazione dei criteri di buona fede e correttezza che debbono ispirare l'esecuzione del contratto (ex artt. 1175 e 1375 c.c.). Con la conseguenza che l'inosservanza dei criteri preferenziali contrattualmente stabiliti legittima il dipendente che si ritenga lesa dalla condotta datoriale ad agire per il risarcimento del danno, anche in forma specifica, per ottenere la trasformazione del rapporto in part-time che gli fosse stata ingiustamente negata sulla base dei descritti criteri, oltre ad eventuali voci di danno collegate allo stesso illecito."* (Cass. sez. lav. 4 maggio 2001, n. 9769).

Affinché l'amministrazione possa compiere una valutazione ponderata, ciò comporta, innanzi tutto, un contraddittorio con il dipendente interessato, dal quale emerga l'interesse dello stesso. L'osservanza di tali principi richiede che l'amministrazione, prima di operare la trasformazione del rapporto, debba tener conto non solo (se nota) della situazione che era in origine alla base della trasformazione, ma anche della situazione che nel frattempo si è consolidata in capo al lavoratore. Nell'operare la revoca inoltre, pur non ricorrendo le situazioni particolari oggetto di specifica tutela, l'interesse del dipendente al mantenimento del rapporto *part-time* va tenuto in considerazione anche verificando la fattibilità di soluzioni alternative alla revoca dello stesso, ad esempio, valutando la possibilità di spostamento dei dipendenti tra servizi in modo da soddisfare il fabbisogno dell'amministrazione e le esigenze degli interessati.

Infine, il rispetto dei principi di buona fede e correttezza richiede che, allorquando sia stata effettuata una valutazione di revisione del rapporto, venga comunque accordato in favore del dipendente un congruo periodo di tempo prima della trasformazione, in modo che questi possa intraprendere le iniziative più idonee per l'organizzazione della vita personale e familiare.

IL MINISTRO PER LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E L'INNOVAZIONE Renato Brunetta

IL MINISTRO PER LE PARI OPPORTUNITA' Maria Rosaria Carfagna

IL SOTTOSEGRETARIO CON DELEGA ALLA FAMIGLIA Carlo Giovanardi