



Roma, 19 maggio 2017

**al MIUR**

**sig. DG Risorse Umane  
dr. Jacopo Greco**

**SEDE**

**Oggetto: Rapporto di lavoro part time e autorizzazione allo svolgimento della seconda attività**

Egregio Direttore,

in relazione al nostro colloquio dell'altro giorno, relativo alla materia in oggetto, ho svolto alcuni approfondimenti che ritengo sia utile portare alla vostra attenzione, al fine di un chiarimento preliminare in vista della presa di servizio del personale assunto in conseguenza degli scorrimenti delle graduatorie.

**Regolamentazione normativa.**

L'art. 1, comma 58 della legge 662/1996, ha introdotto la possibilità per i lavoratori pubblici in regime di part time non superiore al 50% di svolgere una seconda attività purché la stessa non entri in conflitto con le attività svolte al servizio della P.A..

L'art.21 del CCNL 1998/2001 ha ricompreso tale facoltà nell'ambito della regolamentazione contrattuale ai commi 4, 5 e 6 che prevedono che il dipendente in part time al 50% possa svolgere altra attività, subordinata e autonoma, richiamandosi alle procedure previste dal citato art.1, comma 58 e seguenti, della legge 662/1996.

La procedura autorizzativa prevede l'obbligo per l'amministrazione di individuare le attività che, in ragione della interferenza con i compiti istituzionali, non sono comunque consentite ai lavoratori. E, solo nel caso in cui si sia accertata la sussistenza di un conflitto di interessi tra l'attività subordinata o autonoma che il lavoratore intende svolgere, l'Amministrazione nega la possibilità di svolgere questa seconda attività.

Ho fatto una ricerca dei pareri ARAN in materia e ne ho reperito tre, il primo riferito al comparto Ministeri (Orientamento applicativo M150 rintracciabile al seguente link: <https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/comparti/ministeri/3194-ministeri-rapporto-di-lavoro-a-tempo-parziale/1971-orientamenti-applicativim150.html>) si limita a richiamare le previsioni normative e contrattuali ribadendo la possibilità normativa, il secondo rintracciabile negli orientamenti relativi al comparto Regioni e Autonomie Locali (orientamento RAL 358 rintracciabile al seguente link:

<https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/rapporto-di-lavoro-flessibile/6880-incompatibilita/990-ral358orientamenti-applicativi.html>) è più articolato e contiene indicazioni più precise ma che non si discostano in nulla (tranne che per la disposizione particolare che consente ai soli dipendenti di quel comparto la stipula di un secondo contratto con un Ente Locale), dall'orientamento espresso nell'altro parere. Tale orientamento trova inoltre conferma in un altro parere ARAN, il RAL357 rintracciabile al seguente link: <https://www.aranagenzia.it/orientamenti-applicativi/comparti/regioni-ed-autonomie-locali/rapporto-di-lavoro-flessibile/6880-incompatibilita/989-ral357orientamenti-applicativi.html>, che conferma la possibilità per il personale in questione di svolgere, nei limiti delle compatibilità ammesse, attività libero professionali.

Ho pure approfondito la giurisprudenza in merito e ho solo trovato una sentenza della Cassazione che stabilisce che tutte le fattispecie che comportano, nell'ambito degli impieghi pubblici, l'attivazione di incarichi, rapporti di lavoro continuativi subordinati e autonomi, sono assoggettati al regime autorizzatorio disciplinato secondo la normativa vigente e, pertanto, nel caso del personale in part time al 50%, alla sola verifica della sussistenza o meno di conflitto di interesse.

## **Conclusioni**

Pertanto non risulta in nessun caso che l'autorizzazione allo svolgimento della seconda attività sia legata all'orizzonte temporale che contraddistingue quel rapporto.

Questo per una ragione evidente che le abbiamo rappresentato già nel corso del nostro colloquio: ovvero il limite temporale di quel rapporto è legato indissolubilmente al limite temporale inerente la durata del rapporto di lavoro part time in essere con la PA. Nel momento in cui, per motivi vari, si dovesse interrompere il rapporto part time e modificare il contratto individuale passandolo a full time, automaticamente il lavoratore ricadrebbe nel regime di divieto generale.

Ciò stante la invitiamo a valutare positivamente, salvo il caso di evidenti conflitti di interessi, la dichiarazione che faranno molti neo assunti circa lo svolgimento di seconde attività.

In caso contrario si determinerebbe un danno ingiustificabile alla luce della normativa surrichiamata, ancora più ingiustificabile alla luce del fatto che è la procedura assunzionale a prevedere l'assunzione part time e non una richiesta del lavoratore, procedura che comunque prevede un orizzonte temporale di tre anni con lo stipendio dimezzato.

Certo di aver fornito utili chiarimenti, restando disponibile ad ogni ulteriore approfondimento, porgo distinti saluti.

Claudio Meloni  
FP CGIL Nazionale