



CORTE DEI CONTI

IL SEGRETARIO GENERALE

Ai Dirigenti generali preposti alle
Direzioni generali della Corte dei
conti

A tutti i Dirigenti degli uffici
centrali e territoriali della Corte
dei conti

A tutti i Funzionari preposti degli
uffici centrali e territoriali della
Corte dei conti

LORO SEDI

OGGETTO: Trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale.
Presupposti, limiti e modalità applicative.

Con la presente circolare si intendono fornire linee di indirizzo per una corretta ed uniforme applicazione della disciplina normativa che regolamenta l'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale, alla luce delle modifiche introdotte dal legislatore negli ultimi anni e dalla recente contrattazione collettiva del Comparto Funzioni centrali 2016-2018.

Si richiama, in particolare, l'attenzione dei Dirigenti/Funzionari preposti dei Servizi e delle Segreterie della Corte dei conti sui presupposti oggettivi di tale istituto, che si colloca, ormai, nel più ampio quadro degli interventi normativi finalizzati ad individuare soluzioni strumentali in tema di conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare per i dipendenti pubblici.

In pari tempo giova sottolineare anche la maggiore responsabilizzazione che il legislatore ha assegnato alla dirigenza (e, per gli Uffici di livello non dirigenziale, ai funzionari preposti), cui spetta il compito di verificare di volta in volta l'impatto di tale istituto sull'efficacia e sull'efficienza dell'azione amministrativa, a garanzia, comunque, delle primarie esigenze funzionali dell'amministrazione.

Franco Massi



CORTE DEI CONTI

LINEE DI INDIRIZZO IN MATERIA DI TRASFORMAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE

Come noto, già con l'art. 73 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, sono state apportate modifiche sostanziali al regime giuridico relativo alla trasformazione del rapporto da tempo pieno a part-time, in modo particolare sui seguenti aspetti:

1. è stato eliminato ogni automatismo nella trasformazione del rapporto, che attualmente è subordinato alla valutazione discrezionale dell'amministrazione;
2. è stata soppressa la mera possibilità per l'amministrazione di differire la trasformazione del rapporto sino al termine di sei mesi nel caso di grave pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione stessa;
3. 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.

L'art. 8 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 è intervenuto, poi, nuovamente nella materia, stabilendo con precisione le fattispecie che radicano un preciso diritto, da parte del dipendente, alla trasformazione, e quelle che invece attribuiscono un mero titolo di precedenza nella valutazione da parte dell'amministrazione, fattispecie poi puntualmente riprodotte nel Contratto Collettivo Nazionale di lavoro Comparto Funzioni centrali, sottoscritto il 12 febbraio 2018.

PRESUPPOSTI

Fattispecie speciali

In particolare, l'art 8, comma 3, del sopra ricordato decreto legislativo n. 81/2015 prevede che hanno diritto alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale **i dipendenti affetti da patologie oncologiche**, nonché da gravi patologie cronico - degenerative ingravescenti, per i quali residui una ridotta capacità lavorativa, eventualmente anche a causa degli effetti invalidanti di terapie salvavita, accertata dalla commissione medica istituita presso l'azienda unità sanitaria locale territorialmente competente.

Nel caso di titolarità del diritto alla trasformazione, le domande sono presentate senza limiti temporali e l'amministrazione è tenuta alla costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale entro 15 giorni dalla domanda. La tutela rafforzata che assiste tali particolari fattispecie si estende anche al diritto alla successiva trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, a seguito di apposita istanza dell'interessato.



CORTE DEI CONTI

Altra fattispecie di diritto del dipendente alla trasformazione del rapporto di lavoro è quella prevista dall'art. 8 comma 7, del decreto legislativo n. 81/2015, a norma del quale il lavoratore può chiedere, per una sola volta, **in luogo del congedo parentale** od entro i limiti del congedo ancora spettante ai sensi del Capo V del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, purché con una riduzione d'orario non superiore al 50 per cento, e l'amministrazione è tenuta a dar corso alla trasformazione entro 15 giorni dalla richiesta.

Il medesimo art. 8 del decreto legislativo n.81/2015 configura, infine, alcune fattispecie che conferiscono al dipendente un titolo di precedenza nella trasformazione del rapporto. Si tratta dei casi previsti dai commi 4 e 5, e precisamente:

1. patologie oncologiche o gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti riguardanti il coniuge, i figli o i genitori del dipendente;
2. assistenza da parte del dipendente di persona convivente con totale e permanente inabilità lavorativa con connotazione di gravità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, che abbia necessità di assistenza continua in quanto non in grado di compiere gli atti quotidiani della vita;
3. figlio convivente di età non superiore a tredici anni o figlio convivente portatore di handicap ai sensi dell'art. 3 della legge 5 febbraio 1992, n. 104.

L'art. 57 del Contratto collettivo nazionale di lavoro del Comparto Funzioni centrali 2016-2018 prevede il diritto di precedenza anche nei confronti di:

1. dipendenti portatori di handicap o in particolari condizioni psicofisiche;
2. dipendenti che rientrano dal congedo di maternità o paternità;
3. documentata necessità di sottoporsi a cure mediche incompatibili con la prestazione a tempo pieno;
4. necessità di assistere i genitori, il coniuge o il convivente, i figli e gli altri familiari conviventi senza possibilità alternativa di assistenza, che accedano a programmi terapeutici e/o di riabilitazione per tossicodipendenti;
5. genitori con figli minori, in relazione al loro numero.

Nelle fattispecie sopra descritte il dipendente non vanta un diritto alla trasformazione del proprio rapporto di lavoro, ma solo un titolo di precedenza, per una valutazione prioritaria della propria istanza da parte dell'amministrazione, ai fini del rispetto del contingente massimo di contratti a tempo parziale consentiti.

CONTINGENTE MASSIMO CONSENTITO

L'art. 57 del citato Contratto Collettivo di lavoro del Comparto Funzioni centrali del 2018 prevede espressamente che **il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna area, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, ferma restando la possibilità di ampliamento secondo le modalità individuate dal comma 7 del citato art. 57.**



CORTE DEI CONTI

Fattispecie ordinarie:

Al di fuori delle fattispecie sopra rappresentate, per le quali, come si è visto, l'ordinamento ha accordato diversi gradi di tutela, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale è subordinata alla **valutazione discrezionale dell'amministrazione**.

La norma contrattuale (art. 57) fa riferimento a particolari condizioni ostative alla trasformazione, essendo state tipizzate *ex ante* le cause che precludono l'accoglimento della domanda:

1. se si determini il superamento del contingente massimo previsto;
2. se l'attività di lavoro autonomo o subordinato che il lavoratore intende svolgere comporti una situazione di conflitto di interesse con la specifica attività di servizio svolta dallo stesso, ovvero sussista comunque una situazione di incompatibilità. In relazione a ciò è fatto obbligo al dipendente di comunicare, entro quindici giorni, all'amministrazione l'inizio e l'eventuale variazione dell'attività lavorativa esterna;
3. se in relazione alle mansioni ed alla posizione di lavoro ricoperta dal dipendente si determini un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione.

Pertanto, in presenza del posto nel contingente e in mancanza di tali condizioni preclusive, il dipendente è titolare di un interesse tutelato alla trasformazione del rapporto, ferma restando la valutazione discrezionale dell'amministrazione relativamente alla congruità del regime orario e alla collocazione temporale della prestazione lavorativa proposta, nonché all'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.

In ordine all'impatto organizzativo la relativa valutazione deve essere effettuata sia al momento della domanda che successivamente, durante tutto il corso del rapporto, ad intervalli prestabiliti, almeno annuali, per la rivalutazione sia delle esigenze personali del dipendente che di quelle di funzionamento dell'amministrazione, che nel frattempo possono essere mutate.

TIPOLOGIE

Ai sensi dell'art. 58 del Contratto Collettivo Nazionale di lavoro Comparto Funzioni centrali del 2018 la prestazione lavorativa a tempo parziale non può essere inferiore al 30 per cento di quella a tempo pieno, ed il rapporto di lavoro part-time può essere:

1. orizzontale, con orario normale giornaliero di lavoro in misura ridotta rispetto al tempo pieno e con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi;
2. verticale, con prestazione lavorativa svolta a tempo pieno ma limitatamente a periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese, dell'anno e con



CORTE DEI CONTI

articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno, in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno);

3. misto, ossia con combinazione delle due modalità indicate nei punti 1 e 2.

Come precisato dal comma 3 del sopraricordato art. 58 del CCNL Comparto Funzioni centrali del 2018, il tipo di articolazione della prestazione e la sua distribuzione sono concordati con il dipendente.

Ciò in quanto è necessario che le esigenze personali dell'interessato siano compatibili con quelle di funzionamento dell'ufficio di appartenenza, e che l'articolazione prescelta dal dipendente non determini un pregiudizio alla funzionalità dell'amministrazione. Tale compatibilità, come si è visto, dovrà essere opportunamente rivalutata, ad un anno dalla trasformazione del rapporto di lavoro.

Per evidenti ragioni di gestione giuridico-economica dei rapporti di lavoro a tempo parziale è assolutamente necessario che le tipologie di articolazione dell'attività lavorativa, sia relative al regime orizzontale, che verticale e misto, tra le quali il dipendente può scegliere, siano predeterminate nel numero e nella tipologia, e formulate nel rispetto delle esigenze di funzionalità dell'amministrazione.

Le tipologie di part time e le relative articolazioni dell'attività lavorativa consentite presso la Corte dei conti sono le seguenti:

PART TIME ORIZZONTALE

PRESENZA	ORE LAVORATE
Tutto l'anno	20 ore sett.
Tutto l'anno	25 ore sett.
Tutto l'anno	30 ore sett.
10 mesi	36 ore sett.
2 mesi	20 ore sett.
10 mesi	36 ore sett.
2 mesi	25 ore sett.
10 mesi	36 ore sett.
2 mesi	30 ore sett.



CORTE DEI CONTI

PART TIME VERTICALE

PRESENZA SETTIM.	ORE LAVORATE	TOTALE ORE
2 gg.	6 + 6	12
2 gg.	9 + 3	12
2 gg.	9 + 9	18
3 gg.	6 + 6 + 6	18
3 gg.	8 + 8 + 8	24
4 gg.	6 + 6 + 6 + 6	24

PRESENZA	ASSENZA
Tutto l'anno 36 ore	1 mese
Tutto l'anno 36 ore	2 mesi
Tutto l'anno 36 ore	3 mesi
Tutto l'anno 36 ore	4 mesi
Tutto l'anno 36 ore	5 mesi
Tutto l'anno 36 ore	6 mesi

PART-TIME MISTO

PRESENZA	ORE LAVORATE	ASSENZA
11 mesi	20 ore sett.	1 mese
11 mesi	25 ore sett.	1 mese
11 mesi	30 ore sett.	1 mese
10 mesi	20 ore sett.	2 mesi
10 mesi	25 ore sett.	2 mesi
10 mesi	30 ore sett.	2 mesi



CORTE DEI CONTI

La percentuale di *part-time* potrà variare in funzione dell'algoritmo applicato dal sistema informatizzato, basato sul calendario di ciascuna annualità nella quale viene registrata, nell'applicativo, la decorrenza della trasformazione del rapporto di lavoro.

MODALITÀ DI RICHIESTA

Al di fuori delle fattispecie in cui si è in presenza di un diritto del dipendente alla trasformazione, nelle quali, come si è detto, non sono previsti limiti temporali per la presentazione dell'istanza, in tutte le altre fattispecie la Direzione generale gestione risorse umane-Servizio per la disciplina rapporto di lavoro si pronuncia entro 60 giorni dalla ricezione della domanda, concedendo o negando la trasformazione secondo quanto stabilito dall'art. 57, comma 4, del CCNL Comparto Funzioni centrali 2016-2018, già citato.

L'intero iter autorizzativo del nuovo rapporto di lavoro si svolge caricando obbligatoriamente su SPRING la domanda in forma cartacea e completando la procedura informatizzata, che comprende anche la fase dell'acquisizione dei seguenti avvisi:

1. del Dirigente/Funziionario preposto dell'ufficio di appartenenza, sentito il Vertice istituzionale, ove presente, per quanto attiene alla valutazione degli aspetti organizzativi connessi al buon funzionamento delle attività dell'ufficio
2. del Dirigente del Servizio trattamento economico del personale amministrativo per la verifica della capacità economica del dipendente di sostenere le riduzioni retributive connesse al minor tempo lavorato.

L'applicativo consente al dipendente di scegliere la tipologia oraria più confacente alle proprie esigenze, nell'ambito delle tipologie orarie prestabilite, e di ottenere l'automatico riproporzionamento delle ferie spettanti, mentre per gli altri istituti continueranno a provvedere le segreterie di ciascun ufficio.

Ai fini della trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i dipendenti presentano apposita domanda, con cadenza semestrale (giugno-dicembre).

Al termine del primo anno di rapporto di lavoro a tempo parziale il dipendente deve confermare la propria articolazione di lavoro, o chiederne la modifica, inserendo nuovamente la domanda nel sistema informativo almeno 60 giorni prima del termine. Il Dirigente/Funziionario preposto dell'ufficio, sentito il Vertice istituzionale, ove presente, valuterà se sussistono le condizioni per la prosecuzione o per la modifica richiesta, apponendo la propria autorizzazione.



CORTE DEI CONTI

In presenza di particolari e motivate esigenze può essere richiesta, con cadenza semestrale, la variazione delle modalità di articolazione della prestazione lavorativa, ferma restando la percentuale prescelta, presentando l'istanza attraverso l'applicativo informatico.

Per i contratti di lavoro a tempo parziale già in essere, a partire dal 1° aprile 2021, la rivalutazione delle esigenze del dipendente e dell'amministrazione avverrà alla scadenza annuale del contratto medesimo con le modalità sopra descritte.

IL CONTRATTO

La costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale avviene con contratto di lavoro stipulato in forma scritta, con l'indicazione della data di inizio, della durata della prestazione lavorativa, nonché della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno e del relativo trattamento economico.

I dipendenti che hanno ottenuto la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di tornare a tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, anche in soprannumero, oppure, prima della scadenza del biennio, a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico, ad eccezione delle fattispecie sopra ricordate in cui la norma riconosce una tutela rafforzata ai dipendenti che si trovino in particolari situazioni di salute.

PRESTAZIONI DI LAVORO SUPPLEMENTARE

Il CCNL Comparto Funzioni centrali ha disciplinato anche il lavoro supplementare.

Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, entro il normale orario di lavoro di 36 ore, può essere richiesta l'effettuazione di prestazioni di lavoro supplementare, intendendosi per queste ultime quelle svolte oltre l'orario concordato tra le parti, ma nei limiti dell'orario ordinario di lavoro, come previsto dall'art. 6, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015. La misura massima della percentuale di lavoro supplementare è pari al 25 per cento della durata dell'orario di lavoro a tempo parziale concordata, ed è calcolata con riferimento all'orario mensile. Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale, con prestazione dell'attività lavorativa in alcuni mesi dell'anno, la misura del 25 per cento è calcolata in relazione al numero delle ore annualmente concordate.

Il ricorso al lavoro supplementare è ammesso per specifiche e comprovate esigenze organizzative o in presenza di particolari situazioni di difficoltà organizzative derivanti da concomitanti assenze di personale non prevedibili ed improvvise.

Nel caso di rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale o misto le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo dell'orario di lavoro giornaliero a tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.



CORTE DEI CONTI

In presenza di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale le ore di lavoro supplementare possono essere effettuate entro il limite massimo settimanale, mensile o annuale previsto per il tempo pieno e nelle giornate nelle quali non sia prevista la prestazione lavorativa.

Le ore di lavoro supplementare sono retribuite con un compenso pari alla retribuzione oraria globale di fatto maggiorata di una percentuale pari al 15 per cento. I relativi oneri sono a carico delle risorse destinate ai compensi per lavoro straordinario.

Qualora le ore di lavoro supplementari siano eccedenti rispetto al limite massimo del 25 per cento del tempo parziale concordato, ma rientrino comunque entro l'orario ordinario di lavoro (36 ore) la percentuale di maggiorazione per la retribuzione è elevata al 25 per cento.

Il lavoratore può rifiutare lo svolgimento di lavoro supplementare per comprovate esigenze lavorative, di salute, familiari o di formazione professionale.

PRESTAZIONI DI LAVORO STRAORDINARIO

Nel rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo orizzontale, verticale e misto è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, intendendosi per tali le prestazioni aggiuntive del dipendente ulteriori rispetto all'orario concordato e che superino anche la durata dell'orario normale di lavoro, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015.

DISCIPLINA DELLE ASSENZE

I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno.

I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

In entrambe le ipotesi il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

Analogo criterio di proporzionalità si applica anche per altre assenze dal servizio previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, ivi comprese le assenze per malattia.

In presenza di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale è comunque riconosciuto per intero il periodo di congedo di maternità e paternità previsto dal decreto legislativo n. 151/2001, anche per la parte cadente in periodo non lavorativo; il relativo trattamento economico, spettante per l'intero periodo di congedi di maternità o paternità, è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.



CORTE DEI CONTI

Il permesso per matrimonio, il congedo parentale, i riposi giornalieri per maternità ed i permessi per lutto spettano per intero solo per i periodi coincidenti con quelli lavorativi, fermo restando che il relativo trattamento economico è commisurato alla durata prevista per la prestazione giornaliera.

In presenza di rapporto a tempo parziale verticale non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il preavviso, che vanno calcolati con riferimento ai periodi effettivamente lavorati.

TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è proporzionale alla prestazione lavorativa, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa area o categoria e profilo professionale.

I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché altri istituti non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati ai dipendenti a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato, secondo la disciplina prevista dai contratti integrativi.



CORTE DEI CONTI