(da www.servizi-legali.it)

Ho sostenuto, in un articolo pubblicato nel numero 10, ottobre 2012, di Guida al pubblico impiego, che in caso di vecchi contratti di lavoro pubblico a part time, la pubblica amministrazione non può ritrasformarli unilateralmente in full time.
TRE SONO LE DISPOSIZIONI DA COORDINARE:
a) L'art. 1, co 36, della legge di stabilità per il 2012 (l. 183/11), per il quale il part time è una opportunità organizzativa da valutare obbligatoriamente da parte del dirigente responsabile del personale dell'ente pubblico prima di procedere con la mobilità obbligatoria o con la collocazione in disponibilità nei confronti dei dipendenti valutati in soprannumero o in eccedenza di personale.

b) L'art. 9 l. 53/00, che prevede risorse a fondo perduto da destinare a imprese, a enti non profit, a ASL e Aziende Ospedaliere per attuare sperimentazioni che favoriscano la conciliazione famiglia-lavoro per i lavoratori e in primo luogo, ovviamente, il part time.
c) L'art. 16 del c.d. collegato lavoro 2010 (l. 183/10), che dispone: "*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 princìpi 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*
".

In senso opposto alla diffusione del part time sembrerebbe andare l'art. 16 del collegato lavoro 2010 (l. 183/10). Esso parrebbe, infatti, consentire alla P.A., che in tal senso si sia determinata entro una certa data (il 23/5/11), di revocare d'autorità anche i "vecchi" part time (quelli derivati da trasformazione di contratti full time prima del 25/6/08, data d'entrata in vigore del d.l. 112/08 che ha cancellato il "diritto pieno" del dipendente pubblico al part time ed ha riconosciuto ampio potere discrezionale alla P.A. nel concederlo o meno), ritrasformandoli in rapporti di lavoro full time anche contro la volontà del lavoratore.
Siamo di fronte a manifestazioni di schizofrenia del legislatore (il quale, va sottolineato, dovrebbe sempre favorire la diffusione dei rapporti di lavoro a part time, come impone il diritto dell'Unione europea)? o invece c'è una interpretazione dell'art. 16 della l. 183/10 che consente di salvaguardare i diritti quesiti ai c.d. vecchi part time e di escludere la rilevata apparente schizofrenia?
Di certo numerosi sono i dipendenti pubblici che si sono opposti, anche in giudizio, alla forzosa ritrasformazione del loro vecchio rapporto di lavoro a part time in un nuovo rapporto a full time.
A tutela dei loro diritti quesiti al mantenimento del rapporto a part time milita la fondamentale differenza che, per il principio di sicurezza giuridica e affidamento nella stabilità della legge, si deve riconoscere esistente tra coloro che sono titolari di un rapporto di lavoro pubblico a part time in forza di contratto concluso con la pubblica amministrazione in data anteriore all'entrata in vigore del d.l. 112/08 e coloro che, invece, aspirano oggi ad ottenere il part time o, comunque, l'hanno ottenuto dopo il 25/6/08 (in costanza, cioè, del nuovo regime del "part time discrezionale" nell'impiego pubblico).
SI IMPONE UN APPROFONDIMENTO CIRCA LA POSSIBILITA' D'UNA INTERPRETAZIONE COSTITUZIONALMENTE ORIENTATA DELL'ART. 16 DEL COLLEGATO LAVORO CHE SALVAGUARDI I DIRITTI QUESITI.
La l. 183/10 è stata pubblicata sulla G.U. del 9/11/10 ed è entrata in vigore il 15° giorno successivo. Entro e non oltre il 23/5/11 era, dunque, possibile per la P.A. procedere alla “nuova valutazione” di cui all'art. 16. Ma in cosa poteva consistere questa "nuova valutazione"?
A mio parere, si deve ritenere che l'art. 16 abbia consentito alla P.A., in sede di prima applicazione delle disposizioni introdotte dall'art. 73 del d.l. 112/08, convertito con modificazioni dalla l. 6/8/2008, n. 133, e nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede, di sottoporre, appunto, a nuova valutazione, entro il 23/5/11, ma con efficacia meramente interna all'Amministrazione stessa, i provvedimenti di concessione della trasformazione dei rapporti di lavoro full time in part time anteriori all'entrata in vigore del D.L. 112/08 e, all'esito di una tale rivalutazione, consenta all'Amministrazione di prospettare ai dipendenti una novazione del contratto di lavoro che i dipendenti possono accettare o rifiutare, nel quadro della libertà connaturata alla c.d. privatizzazione del rapporto di pubblico impiego.
L'art. 16, con riguardo ai contratti di lavoro a part time stipulati prima dell'entrata in vigore del d.l. 112/08, non può intendersi come attributivo alla Amministrazione nè di un potere di revoca autoritativa di tali vecchi contratti di lavoro part time, né di un potere di modifica della percentuale del tempo di lavoro dei vecchi rapporti di lavoro part time, né di un potere di modifica della loro articolazione temporale, né, infine, di un potere di apposizione di termine ai vecchi contratti part time.
E' di tutta evidenza, infatti, che, a seguito della privatizzazione del rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, solo nuovi contratti (ovviamente assentiti in piena libertà –e dunque senza

minaccia di riconduzione al full time- dai dipendenti) possono far sorgere l'obbligazione di prestare lavoro subordinato per un tempo complessivamente diverso, oppure con articolazioni temporali differenti, rispetto a quello concordato tra le parti in data anteriore alla novella costituita dal d.l. 112/08.
Conformemente, peraltro, dispone l'art. 21-sexies della l. 241/90 con riguardo al recesso della pubblica amministrazione, in generale, dai contratti.
Che per incidere sul contenuto temporale della prestazione lavorativa sia necessario l'accordo delle parti lo si deve riconoscere in base al disposto dell'art. 6, co 4, del D.L. n. 79/97, il quale stabilisce: “I dipendenti che trasformano il rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale hanno diritto di ottenere il ritorno al tempo pieno alla scadenza di un biennio dalla trasformazione, nonché alle successive scadenze previste dai contratti collettivi. La trasformazione del rapporto a tempo pieno avviene anche in sovranumero, riassorbibile con le successive vacanze”.
Dunque, l'art. 6 del d.l. 79/1997 riconosce che è un diritto quello del dipendente di tornare al tempo pieno; mentre (sempre con riguardo al part time concordato prima del decreto legge 112/08) nessun potere è attribuito alla P.A. di costringere il dipendente a modifiche del part time concordato.
LA STRADA INDICATA DA VARIE SENTENZE DELLA CORTE COSTITUZIONALE E DALLA GIURISPRUDENZA LAVORISTICA.
Varie decisioni del giudice delle leggi portano a ritenere che, con riferimento alla situazione dei lavoratori pubblici che trasformarono il loro precedente rapporto full time in uno a part time prima dell'entrata in vigore del D.L. 112/08, il loro sicuro affidamento nel permanere del rapporto a part time va salvaguardato, innanzitutto, in forza d'una interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 16 in questione. Essa è possibile in base alla lettera delle disposizioni e dunque è doverosa.
Ricordiamo, innanzitutto, che la sentenza della Corte costituzionale n. 399/08 ha riaffermato la forza del principio di sicurezza giuridica e salvaguardia dei diritti quesiti in materia di lavoro, evidenziando come la legge sopravveniente non possa ricadere a danno di soggetti che, per aver instaurato rapporti di lavoro prima della sua entrata in vigore nel pieno rispetto della disciplina all'epoca in vigore, si trovano penalizzati senza un motivo plausibile. "Quest'ultimo -ha precisato la Corte- non può essere individuato nella mera esigenza di evitare la prosecuzione nel tempo di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa difformi dalla nuova previsione legislativa, poiché l'intento del legislatore di adeguare rapidamente la realtà dei rapporti economici ai modelli contrattuali da esso introdotti non può giustificare, di per se stesso, il pregiudizio di soggetti che avevano regolato i loro rapporti in conformità alla precedente disciplina giuridica”.
Ancora, la Corte costituzionale, con sentenza n. 168/04, affermò un principio che si attaglia pure alla interpretazione dell'art. 16 del collegato lavoro, per consentirci di distinguere la posizione di quei lavoratori pubblici che possono vantare un sedimentato affidamento nel perdurare del rapporto di lavoro a part time, rispetto alla posizione di quegli altri che oggi aspirassero a costituirne uno analogo. Scrisse allora la Corte: “di ben diversa consistenza sono le ragioni che giustificano la salvaguardia di una situazione (l'acquisizione di un posto di ruolo) caratterizzata nella sua attualità dal diritto alla sua permanenza -jus in officio- rispetto a quelle che possono essere addotte per rivendicare la conservazione di una posizione per sua natura virtuale (collocamento in una graduatoria)”.
Pervenire ad una interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 16 del collegato lavoro

che salvaguardi i diritti quesiti è poi necessario, con tutta evidenza, in taluni casi particolari: quando, cioè, si tratti di impiegati pubblici a part time che, dopo la sentenza della Corte costituzionale n. 189/01, abbiano trasformato in un part time particolarmente “ridotto” (tra il 30% e il 50% dell'ordinario tempo di lavoro) il loro precedente rapporto di lavoro pubblico full time al fine di poter svolgere anche una libera professione ai sensi dell'art. 1, commi 56 e segg. della l. 662/96. Alle disposizioni di legge da ultimo richiamate occorre, infatti, riconoscere la portata di principi fondamentali della legislazione nazionale, attribuita loro dalle sentenze della Corte costituzionale n. 171/99 e n. 189/01. Altrimenti detto: la salvaguardia del diritto quesito al mantenimento del part time dei lavoratori pubblici a part time ridotto che siano anche professionisti è ancor più necessaria perchè l'affidamento dei soggetti in questione nella stabilità nel tempo del loro rapporto a part time si originò per contratto di trasformazione di un rapporto a full time stipulato dopo che la sentenza della Corte costituzionale 189/01 aveva ingenerato nei dipendenti pubblici italiani titolari d'una abilitazione all'esercizio professionale il massimo grado di affidamento possibile nella permanenza futura della compatibilità tra l'impiego pubblico a part time ridotto e l'esercizio della libera professione in forma autonoma (che era stata introdotta, appunto, dall'art. 1, commi 56 e ss., della l. 662/96).
Rilevante, sotto tale riguardo, è pure il fatto che mentre per gli avvocati è stata successivamente reintrodotta, con l. 339/03 (peraltro confermata costituzionalmente legittima dalla sentenza della Corte costituzionale n. 166/2012), l'incompatibilità con l'impiego pubblico a part time ridotto, ciò non è accaduto con riguardo a tutte le altre professioni.
In definitiva, varie sentenze della Corte costituzionale rendono palese che per evitare la dichiarazione di incostituzionalità dell'art. 16 del collegato lavoro per irragionevole contrasto con l'art. 1, commi, 56 e ss., l. 662/1996 e per irragionevole limitazione al diritto al lavoro professionale, se ne deve fare l'interpretazione costituzionalmente orientata sopra suggerita che salvaguarda i diritti quesiti dei lavoratori pubblici.
In definitiva: è necessario rispettare l'affidamento del lavoratore nella stabilità delle leggi qualora esso lavoratore abbia esercitato per numerosi anni il diritto al lavoro in modalità consentite da disposizioni di legge che, ad un certo momento, il legislatore abbia ritenuto di cambiare (ad esempio -deve pure ritenersi- rendendo discrezionale e non più obbligata, per l'amministrazione, la concessione del part time).
Pare evidente che nell'interpretazione delle disposizioni dell'art. 16 della l. 183/10, occorre pervenire al doveroso rispetto dei diritti quesiti dei lavoratori, nel quale soprattutto si sostanzia la buona fede e la correttezza che l'art. 16 richiede alla P.A..
Ancora: una ricognizione della giurisprudenza lavoristica conferma la necessità della interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 16 l. 183/10.
La giurisprudenza della Sezione lavoro della Cassazione ha riconosciuto che nel contratto di lavoro a tempo parziale assume rilevante e decisiva importanza il mutuo consenso delle parti per un equilibrato assetto dei loro opposti interessi, tra i quali appare preponderante proprio il rispetto dell’orario prescelto e concordato, che non di rado costituisce la causa determinante se non l’unica, che induce a concludere tale peculiare accordo contrattuale. E' quindi assolutamente pacifico che il potere organizzativo dell’attività aziendale -indubbiamente sussistente in capo al datore di lavoro nei normali contratti di lavoro a tempo pieno, ovviamente nell’ambito dell’orario massimo consentito- subisce precise limitazioni nei contratti di lavoro a part time, che nascono fin dall’inizio con il vincolo rappresentato dal mutuo consenso per quella specifica attività lavorativa e possono pertanto essere modificati solo con l’accordo di entrambe le parti.

La sezione lavoro della Cassazione ha costantemente ribadito che, una volta stipulato un contratto di lavoro a part time, ogni modifica dell'orario di lavoro non possa essere attuata unilateralmente dal datore di lavoro in forza del suo potere di organizzazione dell'attività aziendale, essendo invece necessario il mutuo consenso di entrambe le parti (vedasi, ad esempio, Cass.Lav. 8721/92; Cass.Lav. 2797/86, e soprattutto Cass.Lav. 4507/93). Neppure, infine, trascurabile -al fine di pervenire alla suggerita interpretazione costituzionalmente orientata dell'articolo 16- appare l'interesse dell'Amministrazione ad evitare la declaratoria di incostituzionalità dell'art. 16 per illegittimo sacrificio del diritto quesito del dipendente pubblico al mantenimento del detto “vecchio” part time. Si consideri, sul punto, che la declaratoria di incostituzionalità dell'art. 16 della l. 183/2010 travolgerebbe, un dispositivo che, se fosse fatto oggetto di interpretazione costituzionalmente orientata nel senso della salvaguardia dei diritti quesiti dei dipendenti, potrebbe costituire uno strumento di flessibilità concordata, utilissimo pure all'Amministrazione e fonte di risanamento delle finanze pubbliche, come risulta evidente persino dalla lettera di intenti che il Governo italiano indirizzò alla Unione Europea il 26/10/11."