



(da www.servizi-legali.it)

IL PART TIME NELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE E' DI NUOVO STRATEGICO. IN BASE ALL'ART. 1, COMMA 36, DELLA LEGGE DI STABILITA' PER IL 2012 (L. 183/2011), INFATTI, ESSO E' UNA OPPORTUNITA' ORGANIZZATIVA DA VALUTARE OBBLIGATORIAMENTE DA PARTE DEL DIRIGENTE RESPONSABILE DEL PERSONALE DELL'ENTE PUBBLICO -PENA LA SUA RESPONSABILITA' DISCIPLINARE- PRIMA DI PROCEDERE CON LA MOBILITA' OBBLIGATORIA O LA COLLOCAZIONE IN DISPONIBILITA' NEI CONFRONTI DEI DIPENDENTI VALUTATI IN "SOPRANNUMERO" O IN "ECCEDENZIA DI PERSONALE IN RELAZIONE ALLE ESIGENZE FUNZIONALI O ALLA SITUAZIONE FINANZIARIA".

Anche alla luce di questa fondamentale novità normativa ho elaborato una articolata **linea di difesa a favore dei dipendenti pubblici a part time che non vogliano soggiacere ad una forzosa trasformazione del loro vecchio rapporto di lavoro a part time in un nuovo rapporto a full time, come illegittimamente disposto da molte pubbliche amministrazioni in forza dell'art. 16 del "c.d. collegato lavoro"**.

Il mio ragionamento si fonda sulla fondamentale differenza, per il principio di sicurezza giuridica e affidamento nella stabilità della legge, 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 al 25 giugno 2008 (data di entrata in vigore del decreto 112/2008 che ha cancellato il "diritto pieno" del dipendente pubblico al part time ed ha riconosciuto ampio potere discrezionale alla pubblica amministrazione nel concederlo o meno) e coloro che, invece, aspirano oggi ad ottenere il part time o, comunque, l'hanno ottenuto dopo il 25 giugno 2008, in costanza del nuovo regime del "part time discrezionale" nell'impiego pubblico.

Suggerisco, nel mio lavoro, una argomentazione, da prospettare alla pubblica amministrazione già in fase precedente la annunciata operatività della trasformazione autoritativa del part time in full time.

In particolare suggerisco di chiedere, in via gradata, alla amministrazione che abbia intenzione di trasformare il part time in full time unilateralmente o in tal senso abbia già disposto:

- 1) di aderire ad una interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 16 del "collegato lavoro" che intenda la "rivalutazione" dei provvedimenti di concessione del part time come atto meramente interno e fonte soltanto di una possibile proposta al lavoratore di ritorno al tempo pieno (tutelando in tal modo i diritti quesiti dei "vecchi" dipendenti pubblici a part time);
- 2) di disapplicare, in subordine, l'art. 16 del "collegato lavoro" per contrasto col diritto dell'Unione europea direttamente applicabile (come, recentemente, ha riconosciuto necessario il **Tribunale di Trento, con sentenza n. 112/2011, depositata il 28 settembre 2011 e che puoi leggere sul social network www.concorrenzaeavvocatura.ning.com**).

Ove poi si debba tutelare in via giudiziaria, innanzi al competente Tribunale del lavoro, il diritto quesito del "vecchio" dipendente pubblico a mantenere in essere, immutato, il suo rapporto di lavoro a part time, prospetto nel mio lavoro (oltre all'opportunità di riproporre al giudice l'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 16 del "collegato lavoro" o la sua disapplicacazione di cui sopra ai punti 1 e 2) la possibilità di:

- 3) chiedere, in subordine, al giudice la proposizione di questione pregiudiziale alla Corte di giustizia dell'Unione europea per sapere se il diritto dell'Unione osti all'adozione di una norma quale l'art. 16 del "collegato lavoro";
- 4) sollevare in giudizio la questione di legittimità costituzionale dell'art. 16 del "collegato lavoro" (sulla scorta dell'ordinanza delle Sezioni Unite della Cassazione n. 24689/2010, causa Avv. Maurizio Perelli contro Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Rieti) per violazione del principio della sicurezza giuridica e dei diritti quesiti;
- 5) chiedere al giudice di riconoscere la illegittimità della riconduzione unilaterale al full time per assenza -se possibile anche sotto l'aspetto oggettivo e, dunque, a prescindere dalla esaustività della motivazione addotta dalla pubblica amministrazione nel provvedimento di riconduzione unilaterale al full time- dei presupposti della correttezza e buona fede dell'agire amministrativo, richiesti dall'art. 16 del "collegato lavoro";
- 6) chiedere al giudice -ove l'amministrazione abbia adottato provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente "renitente al full time" o abbia addirittura proceduto al suo licenziamento - di dichiarare la illegittimità del provvedimento disciplinare o addirittura del licenziamento.

E' possibile utilizzare la mia consulenza, fornita on line a pagamento nel rispetto delle tariffe d'avvocato. Basta accedere al sito www.servizi-legali.it e seguire le indicazioni per la richiesta della consulenza legale on line. Si può richiedere la valutazione del caso specifico, allegando la documentazione rilevante con riguardo al proprio rapporto di lavoro con la pubblica amministrazione.