



B/XI/12

Ministero degli Affari Esteri

Roma, 18 novembre 1997

DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE
E DELL'AMMINISTRAZIONE
Uff. I

Circolare n. 11

OGGETTO

Costituzione rapporti di lavoro a tempo parziale - Incompatibilità -
Legge finanziaria 23 dicembre 1996, n. 662 - Normativa contrattuale.

1. Costituzione di rapporti di lavoro a tempo-parziale.

Nella materia concernente il tempo parziale è intervenuta la Legge 23 dicembre 1996, n. 662 che all'art. 1, commi da 56 a 65 ha inteso disciplinare più compiutamente la complessa tematica relativa a detto istituto, apportando modifiche alla precedente regolamentazione sia legislativa che contrattuale.

Con circolare n. 3/97 del 14 febbraio 1997, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 44 del 22.2.1997, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per la Funzione Pubblica ha fornito, com'è noto, puntuali indirizzi in ordine alla concreta applicazione dell'art. 1, commi da 56 a 65 della citata legge finanziaria relativamente al tempo parziale ed al regime delle incompatibilità.

Le recenti disposizioni introdotte da detta legge ammettono al tempo parziale tutto il personale appartenente alle varie qualifiche funzionali con esclusione del personale dirigenziale nel suo complesso.

Detto istituto si applica, ora, anche al personale appartenente alle qualifiche funzionali del Ministero degli Affari Esteri.

I contingenti massimi ammissibili di posizioni di lavoro a tempo parziale non possono superare il limite percentuale del 25% della dotazione organica complessiva di personale a tempo pieno di ciascuna qualifica funzionale (art. 22, comma 20, della Legge 724/94).

Va tenuto presente che tali entità numeriche, per il Ministero degli Affari Esteri, vanno riferite esclusivamente al personale appartenente alle qualifiche funzionali in servizio presso l'Amministrazione Centrale.

Quanto alla durata del rapporto a tempo parziale si precisa che l'art. 6 del Decreto Legge 28 marzo 1997, n. 79, convertito nella Legge 28 maggio 1997, n. 140, prevede in via generale il decorso di un biennio per poter chiedere il ritorno a tempo pieno. Sarà cura del dipendente presentare la

relativa domanda di ripristino del rapporto a tempo pieno con congruo anticipo per consentire all'Amministrazione di porre in essere tempestivamente i successivi adempimenti.

Alle Rappresentanze Diplomatiche e agli Uffici Consolari di 1^a categoria.
Alle Direzioni Generali, ai Servizi ed agli Uffici del Ministero.

Al fine di una organica e agile applicazione delle disposizioni previste dalla normativa sul tempo parziale in particolare ai fini degli adempimenti relativi alla definizione del relativo trattamento economico, sembra opportuno fissare alcune regole procedurali.

Le domande devono pervenire all'Ufficio I, di norma, almeno 2 mesi prima della data di inizio del nuovo rapporto di lavoro a tempo parziale: ciò in relazione alla disposizione di cui al comma 58 dell'art. 1 della Legge 23.12.1996, n. 662.

Il rapporto di lavoro a tempo parziale si può realizzare nella seguente configurazione:

- orizzontale qualora preveda una prestazione ridotta in tutti i giorni lavorativi.
- verticale qualora preveda una prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese o di determinati periodi dell'anno.

La prestazione lavorativa non può essere inferiore al 30% secondo l'apposita previsione del citato C.C.N.L., tuttavia per assicurare alla ridotta prestazione un rendimento operativo soddisfacente sarebbe opportuno non scendere al di sotto del 50%.

Tenuto conto dei problemi organizzativi, l'applicazione dell'istituto dovrebbe, in relazione alle esigenze di servizio, preferibilmente potersi limitare alle seguenti tipologie:

a) Pari alla metà dell'orario a tempo pieno:

tempo parziale orizzontale = 18 ore alla settimana articolate in 5 giorni lavorativi.

tempo parziale verticale = 18 ore alla settimana articolate su 3 o 4 giorni lavorativi.

b) Pari a 2/3 dell'orario a tempo pieno:

tempo parziale orizzontale = 24 ore alla settimana ripartite in 5 giorni.

tempo parziale verticale = 4 giorni di 6 ore alla settimana.

3 giorni di 8 ore alla settimana.

c) Pari a 5/6 dell'orario a tempo pieno:

tempo parziale orizzontale = 30 ore alla settimana in 5 giorni lavorativi.

tempo parziale verticale = 4 giorni di 7.30 al giorno.

Si attira l'attenzione sull'opportunità, per motivi di pubblico interesse, che l'orario ridotto venga concordato da ciascun richiedente con il proprio capo ufficio e che la prestazione si collochi nell'arco temporale di piena operatività degli uffici, di cui al punto 2 della circolare n. 7 del 16

luglio 1997 "Disciplina dell'orario di servizio e dell'orario di lavoro presso l'Amministrazione centrale".

Relativamente al trattamento giuridico, economico e previdenziale si ricorda che il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale è escluso dalla prestazione di lavoro straordinario, né può fruire di benefici che, comunque, comportino riduzione dell'orario di lavoro, salvo quelli previsti dalla legge.

Il trattamento economico anche accessorio del personale interessato è proporzionale alla prestazione lavorativa con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche, ivi compresa l'indennità integrativa speciale, spettanti al personale con rapporto a tempo pieno, appartenente alla stessa posizione funzionale e profilo professionale di pari anzianità.

Con riferimento all'istituto del congedo ordinario, si ritiene di precisare che i dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno ai sensi dell'art. 19 del C.C.N.L..

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

Il trattamento economico relativo al periodo di ferie è comunque commisurato alla durata della prestazione giornaliera.

Il trattamento previdenziale e di fine rapporto è disciplinato dalle disposizioni contenute nell'art. 8 della Legge 29.12.1988, n.554.

Si richiama l'art. 8 del D.L.vo 16.9.96, n. 564 in materia di contribuzione figurativa per i periodi intercorrenti nel lavoro a tempo parziale di tipo verticale o ciclico.

Le domande di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, devono essere inoltrate per via gerarchica all'Ufficio I della D.G.P.A. nei termini suindicati.

Le domande devono contenere, unitamente all'esplicita richiesta di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, i seguenti dati:

- nome, cognome, luogo e data di nascita
- qualifica funzionale e profilo professionale di appartenenza
- le motivazioni della richiesta
- l'indicazione del regime di tempo parziale richiesto (orizzontale o verticale) e l'articolazione dell'orario di lavoro (auspicabilmente secondo le ipotesi previste nel paragrafo precedente).
- le domande sottoscritte dagli interessati devono essere corredate - per motivi organizzativi dell'unità operativa di appartenenza - del parere del responsabile dell'ufficio.

L'Ufficio I di questa Direzione Generale, ricevute le domande, provvede alla verifica del loro accoglimento, in base ai limiti innanzi precisati e tenuto conto dei pareri espressi dai singoli capi uffici, delle esigenze di servizio e dei titoli di precedenza di cui all'art. 1, comma 64, della Legge 662/96 (familiari che assistono persone portatrici di handicap non inferiore al 70%, malati di mente, anziani non autosufficienti, genitori con figli minori...).

Quando dalla trasformazione del rapporto da tempo pieno a tempo parziale può derivare grave pregiudizio alla funzionalità del servizio,

l'Amministrazione può rinviare tale trasformazione per un periodo non superiore a sei mesi dalle scadenze del termine per la costituzione automatica dello stesso.

Una volta conclusa positivamente la fase istruttoria l'ufficio competente procederà a stipulare con la parte interessata il relativo contratto individuale di lavoro che deve contenere tra l'altro l'indicazione della durata e dell'articolazione della prestazione lavorativa.

2. Incompatibilità

Le innovazioni più consistenti della nuova normativa disciplinante il tempo parziale si rinvencono nel regime delle incompatibilità.

Il comma 56 reca in materia una disciplina di maggiore flessibilità per coloro che si pongono in regime di tempo parziale con prestazione lavorativa non superiore al 50%: detto personale può svolgere altra attività sia subordinata (purché non con altra Amministrazione, stante il divieto di cumulo di impieghi pubblici di cui all'art. 65 del T.U. n. 3/57) che autonoma, anche con iscrizione ad albi, purché detta attività non sia in conflitto con gli interessi dell'Amministrazione.

Per il personale con rapporto di lavoro a tempo pieno e per coloro che usufruiscono di un regime parziale con prestazione superiore al 50% rimane confermato il dovere di esclusività della prestazione lavorativa in favore dello Stato. Il D.L.vo 29/1993, che ha privatizzato il rapporto di lavoro dei dipendenti pubblici, ha ribadito all'art. 58 il regime delle incompatibilità previsto dagli artt.60 e seguenti del citato Testo Unico: è perciò fatto divieto di svolgere altre attività di lavoro subordinato o autonomo, tranne che la legge o altra fonte normativa ne preveda l'esercizio previa autorizzazione rilasciata dall'Amministrazione.

Si richiama l'attenzione dei dipendenti sulla severità del regime sanzionatorio in caso di comportamenti omissivi o non veritieri - che può condurre sino al licenziamento - e quindi sulla necessità per il dipendente di chiedere la prescritta autorizzazione.

Sarà compito dell'Amministrazione verificare, poi, la compatibilità dell'attività accessoria con quella istituzionale, avendo riguardo non solo al "nomen iuris" che connota la seconda attività ma anche alla quantità di impegno che si intende svolgere al di fuori della struttura ministeriale di appartenenza.

Sono da considerarsi esenti da incompatibilità e quindi non richiedono il necessario ricorso al tempo parziale non superiore al 50%, ma per il cui esercizio si rende, comunque, necessario acquisire la previa autorizzazione, le seguenti prestazioni:

- prestazioni occasionali e saltuarie rese a titolo gratuito presso associazioni di volontariato o cooperative a carattere socio-assistenziale senza scopi di lucro;
- prestazioni occasionali in favore di parenti (o amici) purché non si configurino come partecipazione all'impresa a conduzione familiare;
- espressione dei diritti della personalità, quali prestazioni intellettuali o artistiche purché svolte in modo occasionale e non professionale;
- attività pubblicistiche dei dipendenti, partecipazione a convegni, simposi etc. cui si intervenga in qualità di pubblici funzionari.

Non possono essere autorizzate, al di fuori della previsione del comma 56, ovvero sia al di fuori del tempo parziale non superiore al 50%, prestazioni quali:

- attività industriali, artigianali e commerciali;
- attività di collaudo o consulenza, ove non sia saltuaria ed occasionale (tale carattere è escluso, ad esempio, quando è prevista l'apertura di partita IVA, in quanto ciò determina il carattere professionale della prestazione: ovvero quando è prevista l'iscrizione in albi professionali).

Va, in definitiva, ribadito che le attività consentite costituiscono una eccezione rispetto al prevalente e generale principio di incompatibilità.

3. Sanzioni

Le sanzioni, che possono comportare anche il licenziamento, si applicano in caso di:

- mancata comunicazione del nuovo lavoro entro il termine prefissato (15 gg.);
- variazione dell'attività lavorativa già autorizzata;
- svolgimento di attività al di fuori di quelle consentite;
- comunicazioni non veritiere.

Per quanto non previsto dalla presente direttiva si rinvia, in ogni caso, alle disposizioni della Legge 662/96, alla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3/97, alle norme del D.P.C.M. n. 117/1989 e del C.C.N.L./95, per le parti non espressamente e implicitamente abrogate, all'art. 6 della Legge 140/97 di conversione in legge del Decreto Legge 79/97 ed alla circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - n. 6/97 del 18 luglio 1997.

Il Direttore Generale del Personale
MATHIS