

## Il collegato lavoro

### LE MISURE PER IL PUBBLICO IMPIEGO

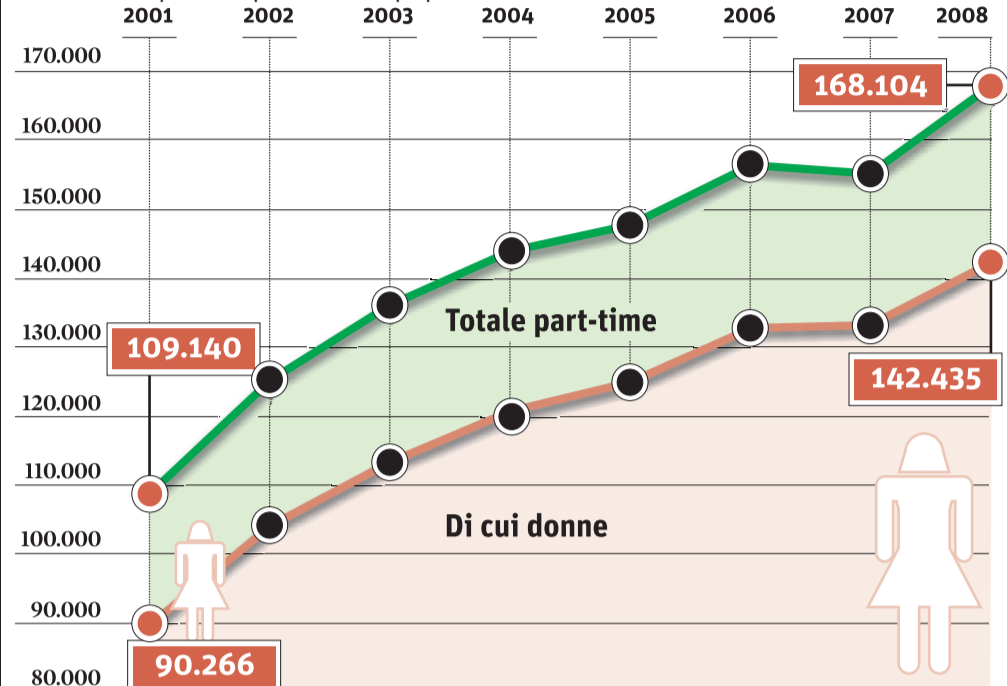
In otto anni. Saliti di 60mila unità i dipendenti che hanno rinunciato al tempo pieno

I capisaldi. La verifica delle posizioni dovrà rispettare correttezza e buona fede

#### Il monitoraggio

##### L'EVOLUZIONE

Il numero di dipendenti pubblici a tempo parziale dal 2001



Nota: Corpi di polizia, forze armate, magistratura, carriera diplomatica e carriera penitenziaria non hanno part-time

#### LA FOTOGRAFIA A FINE 2008

Il personale in part-time per comparto

| Comparto                      | Totale part-time |             |                              | Oltre il 50%    |             |
|-------------------------------|------------------|-------------|------------------------------|-----------------|-------------|
|                               | Valore assoluto  | % donne     | % sul personale del comparto | Valore assoluto | % donne     |
| Servizio sanitario nazionale  | 58.787           | 94,5        | 8,5                          | 45.068          | 96,3        |
| Enti pubblici non economici   | 2.833            | 83,8        | 5,0                          | 2.144           | 88,8        |
| Enti di ricerca               | 503              | 73,8        | 2,9                          | 341             | 82,4        |
| Regioni e autonomie locali    | 43.604           | 75,9        | 8,3                          | 28.298          | 84,5        |
| Regioni a statuto speciale    | 13.845           | 90,2        | 19,1                         | 9.672           | 91,5        |
| Ministeri                     | 12.682           | 78,5        | 6,9                          | 7.528           | 81,4        |
| Agenzie fiscali               | 4.630            | 78,3        | 8,4                          | 3.886           | 83,4        |
| Presidenza consiglio ministri | 39               | 84,6        | 1,6                          | 12              | 75          |
| Scuola                        | 26.559           | 80,2        | 2,4                          | 15.416          | 83,4        |
| Afam                          | 187              | 51,9        | 2,1                          | 157             | 49          |
| Università                    | 4.224            | 80,4        | 3,5                          | 3.117           | 88,8        |
| Vigili del fuoco              | 208              | 81,3        | 0,7                          | 163             | 90,2        |
| Carriera prefettizia          | 3                | 66,7        | 0,2                          | 2               | 50          |
| <b>TOTALE</b>                 | <b>168.104</b>   | <b>84,7</b> | <b>5,8</b>                   | <b>115.804</b>  | <b>89,5</b> |

Fonte: elaborazione su dati del Conto annuale della Ragioneria generale dello stato

# Sotto esame 170mila part-time

Possibile rivedere entro sei mesi le riduzioni d'orario concesse fino al 2008

Cristiano Dell'Oste  
Giovanni Parente

Una verifica con i giorni contati. Per l'esattezza 180, che scatteranno dall'entrata in vigore del "collegato lavoro" approvato dal Senato mercoledì scorso. Sotto esame finiranno 170mila dipendenti pubblici: quelli che hanno ottenuto entro il 2008 la trasformazione del proprio rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time.

Tra i 50 articoli del "collegato", infatti, ce n'è uno che chiude il cerchio della riforma avviata nel 2008. Con il decreto legge 112

#### NUOVO REGIME

Per la concessione del beneficio devono prevalere le esigenze di buon funzionamento delle amministrazioni

era stata limitata la possibilità di ottenere il part-time nel pubblico impiego: prima era un diritto del dipendente, che poteva essere al massimo posticipato per un periodo di sei mesi in caso di «grave pregiudizio» per l'attività dell'ufficio. Dall'estate del 2008, invece, il diritto è stato degradato a interesse legittimo, e per respingere la richiesta dell'impiegato non serve più che il pregiudizio sia «grave». In pratica, prevale l'organizzazione del lavoro nell'ufficio; con il risultato che, se il part-time crea troppi «vuoti» in organico non può essere concesso.

Con ogni probabilità, la stretta del 112 non è estranea all'incremento del tempo parziale, crescita del 54% tra il 2001 e il 2008,

con un aumento di quasi 60mila unità. Ora, però, l'articolo 16 del "collegato lavoro" fa un passo in più, e prevede che le amministrazioni possano rivalutare (ed eventualmente revocare) i provvedimenti con cui avevano dato l'ok ai part-time fino al 2008. Un riesame che seguirà le nuove regole di cui si parla, ma dovrà tenere conto di due capisaldi, richiamati dalla norma: correttezza e buona fede. «Si tratta di canoni che riguardano l'agire contrattuale della Pa, che quindi potrà sicuramente far prevalere le proprie esigenze organizzative, ma dovrà esaminare le situazioni dei dipendenti caso per caso», spiega Marco Esposito, docente di Diritto del lavoro all'Università Parthenope di Napoli.

I numeri dicono che l'84,7% dei pubblici impiegati con il part-time sono donne - molte delle quali con figli piccoli o parenti anziani da accudire - anche se nel totale dei lavoratori a tempo parziale ci sono anche coloro che svolgono attività professionali nel settore privato. «Si pone certamente un problema di tutela del lavoratore pubblico, poiché la norma attribuisce un potere discrezionale e unilaterale di incidere su diritti acquisiti», commenta Andrea Catalano, giudice presso la sezione lavoro della Corte d'appello di Caltanissetta.

Trovarsi a decidere tra tornare al tempo pieno o dare le dimissioni potrebbe essere complicato. Chi volesse contestare la scelta dell'amministrazione, comunque, avrebbe una sola arma a disposizione: chiedere al giudice del lavoro di valutare se correttezza e buona fede sono state realmente rispettate.

D'altra parte, è evidente la logica della norma, che - malgrado l'approvazione recente - rientra a pieno titolo nel filone del 112 e punta a rendere effettive le dotazioni organiche degli uffici. Nel servizio sanitario nazionale e negli enti locali, ad esempio, circa l'8% dei lavoratori è part-time, mentre nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome si arriva quasi al 20 per cento. Quote che, in alcuni uffici particolarmente colpiti dal fenomeno, possono rendere oggettivamente difficile mantenere l'efficienza del servizio pubblico.

«Sicuramente le norme emanate negli ultimi due anni puntano a garantire il buon funzionamento degli uffici, e si inseriscono in un contesto di maggiore attenzione ai risultati. Alla luce del blocco del turn-over, che impedisce le nuove assunzioni, rivedere il part-time potrebbe essere l'unico modo per potenziare le risorse disponibili», sottolinea Michel Martone, docente di Diritto del lavoro alla Luiss di Roma.

È probabile, quindi, che i primi a voler applicare la legge saranno i dirigenti degli uffici con un'elevata quota di lavoratori part-time. Anche se il termine di 180 giorni potrebbe rendere molto difficile completare valutazioni che richiederanno pur sempre una procedura piuttosto articolata: input del vertice organizzativo, screening della dotazione organica e valutazione delle posizioni individuali. Ecco perché, nelle strutture più grandi, i giorni potranno essere davvero contati.

cristiano.delloste@ilssole24ore.com  
giovanni.parente@ilssole24ore.com

#### I PASSAGGI

##### Cambio di prospettiva

Il decreto legge 112 dell'estate 2008 ha completamente cambiato le regole in base alle quali viene concesso il part-time nel pubblico impiego

##### La procedura

La trasformazione del rapporto può essere concessa discrezionalmente dalla pubblica amministrazione in base alle esigenze organizzative degli uffici. Quindi la domanda del dipendente può essere respinta qualora la concessione del part-time rischi di creare «pregiudizio», cioè problemi, alla funzionalità degli uffici

##### Le differenze

Prima del Dl 112/08 ottenere il part-time era più facile: il «grave pregiudizio» all'attività degli uffici (era quindi necessaria la gravità) poteva soltanto comportare un differimento nella trasformazione del rapporto di lavoro, per un periodo non superiore ai sei mesi

##### Lo screening

Il "collegato lavoro" ora assegna alle pubbliche amministrazioni sei mesi di tempo dall'entrata in vigore della legge per riconsiderare tutti i provvedimenti con cui è stato concesso il part-time prima della modifica introdotta quasi due anni fa. La valutazione avviene secondo le nuove regole più severe ma va effettuata nel rispetto dei principi di correttezza e buona fede

#### Privacy. Trasparenza con limiti

## Le pagelle in rete senza dati sensibili

Antonello Cherchi

Per i dipendenti pubblici trasparenza con limiti. Il "collegato lavoro" ha, infatti, circoscritto i casi in cui i dati personali del personale della pubblica amministrazione possono essere diffusi, ridimensionando, in tal modo, la portata dell'articolo 1 del codice della privacy (Dlgs 196/2003).

La norma era stata modificata nel 2009 per venire incontro alla campagna di trasparenza avviata dal ministro della Pubblica amministrazione, Renato Brunetta, con la legge delega 15 di quell'anno. L'operazione prevedeva, tra l'altro, la totale accessibilità anche online delle valutazioni effettuate da ciascuna amministrazione sui propri dipendenti. Per questo era stato, al contempo, adottata un'integrazione all'articolo 1 del codice della privacy, così da non creare ostacoli alla trasparenza. Era stato, infatti, previsto che «le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto a una funzione pubblica e la relativa valutazione» non sono oggetto di protezione della riservatezza personale.

La formulazione della norma era, però, apparsa troppo generica e si prestava a consentire la circolazione di informazioni personali che, invece, devono ri-

manere protette, anche se si riferiscono a dipendenti pubblici. Per esempio, i dati sensibili, ovvero quelli che si riferiscono a notizie sanitarie, razziali, religiose, di appartenenza politica e sindacale.

Ed è quanto è stato specificato con l'articolo 14 del "collegato lavoro", che ha soppresso il periodo dell'articolo 1 del codice della privacy introdotto nel 2009 e ha aggiunto un comma all'articolo 19, sempre del codice. La nuova disposizione speci-

#### CORREZIONE DI ROTTA

La diffusione delle informazioni personali era stata ammessa nel 2009 ma con una formulazione troppo generica

che sono accessibili «le notizie concernenti lo svolgimento delle prestazioni di chiunque sia addetto a una funzione pubblica e la relativa valutazione», mentre devono rimanere tutelate le informazioni sensibili. In tal senso, l'amministrazione non può, per esempio, divulgare notizie su eventuali infermità che causino l'assenza dal lavoro di un dipendente.

## Pari opportunità: la tutela passa al comitato unico

Francesca Barbieri

Si chiama comitato unico di garanzia il nuovo tassello che arricchisce il quadro delle pari opportunità sui luoghi di lavoro. Dopo il recepimento della direttiva europea 54 - entrata in vigore il 20 febbraio scorso - che ha introdotto nuove regole per tutti i datori di lavoro, ora il focus si restringe sulle amministrazioni pubbliche. Il "collegato lavoro", infatti, stabilisce che gli enti del settore statale devono impiegare al meglio le risorse umane, assicurando formazione e sviluppo professionale. Parità e pari opportunità tra i sessi devono essere una garanzia, come l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa a genere, età, orientamento sessuale, razza, origine etnica, disabilità, religione o lingua nell'accesso al lavoro, nelle promozioni e nella sicurezza.

Il compito di evitare che la lotta alle discriminazioni resti solo sulla carta è affidato a un comitato unico di garanzia, che ogni amministrazione dovrà costituire al proprio interno entro 120 giorni dall'entrata in vigore del "collegato lavoro".

Un settore, quello pubblico, dove operano 3,4 milioni di addetti, il 55% dei quali è donna. La presenza femminile è concentrata nella scuola che registra circa 900mila dipendenti, contro 250mila uomini, e nella sanità, dove le quote rosa sono al 63 per cento.

«La pubblica amministrazione», spiega Mara Carfagna, ministro per le Pari opportunità - è già il settore più «family-friendly» dell'intero sistema economico. Con queste ulteriori modifiche si punta a migliorare il risultato, togliere ogni ostacolo sulla via della carriera dei lavoratori e istituire un sistema di controlli più snello e funzionale.

Il nuovo comitato di garanzia sostituirà gli organismi per le pari opportunità e quelli paritetici sul mobbing, previsti dai contratti collettivi, assumendone tutte le funzioni. «Sarà fondamentale», avverte Giovanni Faverrin, segretario generale della Cisl funzione pubblica - integrare al meglio i poteri dei comitati preesistenti per creare una cabina di regia unica che metta al centro le persone: oggi molte amministrazioni pubbliche sono poco attente ai percorsi di reinserimento delle lavoratrici dopo la maternità.

È sicura del buon esito dell'operazione Alessandra Servidori, consigliera nazionale di parità: «La disciplina sulle pari opportunità nel settore pubblico era molto frammentata: c'era una dispersione di forze tra i vari organi-

smi, con un'inevitabile difficoltà a ottenere risultati significativi».

Con le nuove regole invece «viene messa in atto una strategia di razionalizzazione - precisa Servidori - che consentirà al comitato unico di guadagnare autorevolezza, anche per accertare l'assenza di discriminazione ai fini degli avanzamenti di carriera». Infatti, tra i compiti previsti dal "collegato lavoro" sono indicati quelli di verifica, oltre che propositivi e consultivi in collaborazione con la consigliere nazionale di parità.

La costituzione dei comitati di garanzia sarà - nelle intenzioni del legislatore - a costo zero. È infatti espressamente indicato nella norma che non ci saranno nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica. Le modalità di funzionamento saranno definite da una serie di linee guida attese nel giro di 90 giorni e messe a punto dai dipartimenti della funzione pubblica e delle pari opportunità. Per ora è previsto che di questi organismi faranno parte un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative e dallo stesso numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare la parità.

Sul versante delle sanzioni, la legge precisa che la mancata costituzione del comitato comporta la responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale.

francesca.barbieri@ilssole24ore.com

#### QUOTE ROSA

### 1,8 milioni

**Donne nella Pa**  
Nel settore pubblico lavorano oltre un milione e ottocentomila lavoratrici assunte a tempo indeterminato, secondo il conto annuale della ragioneria di Stato (2008). Oltre 1,7 milioni dipendenti pubbliche sono full-time

### -21,4%

**Gender pay gap**  
Le donne sono la maggioranza dei dipendenti della scuola (876mila su 1,1 milioni) e del servizio sanitario nazionale (433mila su 690mila). Scelgono la carriera universitaria invece circa 55mila donne, che rappresentano il 45% del totale.

Secondo le elaborazioni del Centro studi Sintesi su dati Istat però in questi tre settori le donne guadagnano in media oltre il venti per cento in meno rispetto agli uomini.

#### LE ALTRE MISURE

Le principali novità sul pubblico impiego contenute nel "collegato lavoro" approvato in via definitiva al Senato mercoledì scorso:

- novità in attesa di attuazione con decreti o circolari
- novità operativa con l'entrata in vigore del "collegato"

#### Il compenso del dirigente sarà «trasparente»

Massima trasparenza nella pubblica amministrazione. Chi entra nel sito della Funzione pubblica potrà infatti "sbirciare" i dati relativi alle retribuzioni annuali e i curriculum di dirigenti e segretari comunali e provinciali. Ma non solo. L'articolo 5 del "collegato" impone alle singole amministrazioni di fornire anche i loro indirizzi di posta elettronica e numeri telefonici. Del personale nel suo complesso sarà invece possibile vedere i tassi di assenza (e di maggiore

presenza). Ma per la piena operatività delle nuove norme bisogna attendere la circolare del ministero per la Pubblica amministrazione che stabilisce i criteri e le modalità di invio telematico dei dati dalla singola amministrazione alla Funzione pubblica.

#### I dipartimenti universitari aprono alle seconde fasce

Ulteriore occasione per i professori di seconda fascia per diventare direttori di dipartimento nelle università. Si aggiunge infatti una nuova eccezione alla regola che prevede l'elezione di soli professori di prima fascia (la prima, finora già applicabile, riguarda il caso di indisponibilità di professori di ruolo di prima fascia). L'articolo 8 del "collegato" estende questa possibilità anche al caso in cui il quorum previsto per l'elezione non venga raggiunto per due votazioni.

#### Turn-over negli atenei solo a tempo indeterminato

Modificate le norme sul turn-over nelle università statali, regolato per il triennio 2009-2011 dal Dl 112/08, che consente di assumere nel limite di un contingente corrispondente al 50% della spesa relativa al personale che ha cessato il servizio nell'anno precedente. Una quota fino al 60% di tali risorse va utilizzata esclusivamente per l'assunzione di



Palazzo Chigi. Passaggio di fascia più difficile per i dirigenti «prestati»

ricercatori a tempo indeterminato e non - questa la novità dell'articolo 9 del "collegato" - per i contratti di ricerca a tempo determinato (un'altra quota non superiore al 10% è invece riservata all'assunzione di professori ordinari). Il successivo articolo 10 esclude invece gli istituti universitari a ordinamento speciale dal rispetto di tali quote (fermo restando il limite del 50% prima citato).

#### Pubblicazioni senza tetti nei concorsi a cattedre

Niente tetto al numero di pubblicazioni scientifiche che possono essere presentate dal candidato alla cattedra universitaria. L'articolo 11 del "collegato" abroga inoltre la disposizione che fissa un numero massimo di domande per accedere alle procedure di reclutamento, i cui bandi abbiano termini di scadenza nello stesso anno solare, che il singolo candidato può presentare.



Università. Molte le norme sul mondo degli atenei. Scompare il tetto al numero di pubblicazioni per valutare il candidato alla cattedra

#### La mobilità cresce con le nuove funzioni

Si arricchisce il bagaglio delle norme sulla mobilità del personale degli uffici pubblici. Nel mirino finisce il personale in eccedenza, vuoi per il trasferimento di funzioni ad altri, vuoi per esigenze organizzative (in questo caso per un tempo limitato). Prevede infatti l'articolo 13 (comma 1) che le disposizioni in materia di mobilità collettiva e di collocamento in disponibilità si applichino al personale che si venga a trovare in eccedenza a seguito di: - conferimento di funzioni statali alle regioni e agli enti locali; - trasferimento di attività svolte da pubbliche amministrazioni ad altri soggetti pubblici; - esternalizzazione di attività. Inoltre, per motivate esigenze organizzative (comma 2), le pubbliche amministrazioni possono utilizzare in assegnazione temporanea personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni.

#### Assegnazioni temporanee da rideterminare

Sempre in tema di mobilità, il terzo comma dell'articolo 13 del "collegato" prevede che, entro 60 giorni dall'entrata in vigore del provvedimento, le pubbliche amministrazioni possano rideterminare le assegnazioni temporanee in corso.

#### Presidenza del consiglio, niente scatti per i «nuovi»

Stretta sui dirigenti di seconda fascia «prestati» alla presidenza del consiglio. Secondo l'articolo 15 del "collegato", non è più possibile utilizzare la norma che prevede il passaggio in prima fascia per chi abbia ricoperto un incarico di direzione di uffici dirigenziali generali per almeno tre anni. La norma vale solo per gli incarichi conferiti da Palazzo Chigi dopo l'entrata in vigore della legge.

Continua a > pagina 3