

MONITORAGGIO DEL LAVORO FLESSIBILE AI SENSI DELL'ART. 36, COMMA 3,  
D.Lgs. 165/2001  
DIRETTIVA DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA 2/2010

La direttiva in esame interviene in materia di “trasparenza” nelle pubbliche amministrazioni con particolare riferimento al tema dell'utilizzo delle tipologie di lavoro flessibile da parte delle stesse, non solo per gli aspetti connessi con l'organizzazione del lavoro e degli uffici, ma anche in ragione delle implicazioni che ne derivano sul piano politico, economico e sociale.

Il provvedimento fornisce alle amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001, alcune anticipazioni sulle modalità che saranno seguite per il monitoraggio dei contratti di lavoro flessibile, specificando fin d'ora che per gli adempimenti concreti occorrerà attendere che sia operativa l'applicazione telematica che dovrà acquisire i dati trasmessi dalle amministrazioni e di cui il dipartimento darà notizia con una prossima direttiva.

La novella apportata all'art. 36, D.Lgs. 165/2001:

- istituisce il monitoraggio del lavoro flessibile al fine di combatterne gli abusi nell'utilizzo;
- consente di superare la precedente formulazione dell'art. 36 – in materia di durata massima dei contratti di lavoro flessibile da parte delle amministrazioni pubbliche – che circoscriveva l'utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio non superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio;
- prevede la sanzione per cui *“al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato”*. Tale sanzione è da comminare a seguito di giudizio negativo emerso dall'esame del rapporto informativo rimesso *“ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al D.Lgs. 286/1999”* in evoluzione, dopo l'entrata in vigore del D.Lgs. 150/2009, verso gli Organismi indipendenti di valutazione delle performance di cui all'art. 14 del decreto medesimo;

La suddetta sanzione si applica anche qualora l'utilizzo improprio si riferisca ai contratti flessibili relativi a rapporti di lavoro autonomo (art. 7, comma 6, D.Lgs. 165/2001).

#### MONITORAGGIO – DESTINATARI E CONTENUTI

Destinatari della rilevazione sono le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001 (tra le quali le Università).

Le tipologie di lavoro flessibile che sono oggetto della rilevazione sono:

- i contratti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 368/2001);
- gli incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato (art. 19, comma 6, D.Lgs. 165/2001; art. 110, D.Lgs. 267/2000, art. 15-*septies* D.Lgs. 502/1992);
- i contratti di formazione e lavoro (art. 3, D.L. 726/1984 convertito con modificazioni con L. 863/1984, art. 16 D.L. 299/1994, convertito con modificazioni con L. 451/1994);
- i rapporti formativi: tirocini formativi e di orientamento (art. 18 L. 196/1997)
- i contratti di somministrazione di lavoro, le prestazioni di lavoro accessorio e i contratti di inserimento (D.Lgs. 276/2003);
- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, D.Lgs. 165/2001);
- gli accordi di utilizzazione di lavoratori socialmente utili (art. 36, comma 4, D.Lgs. 165/2001).

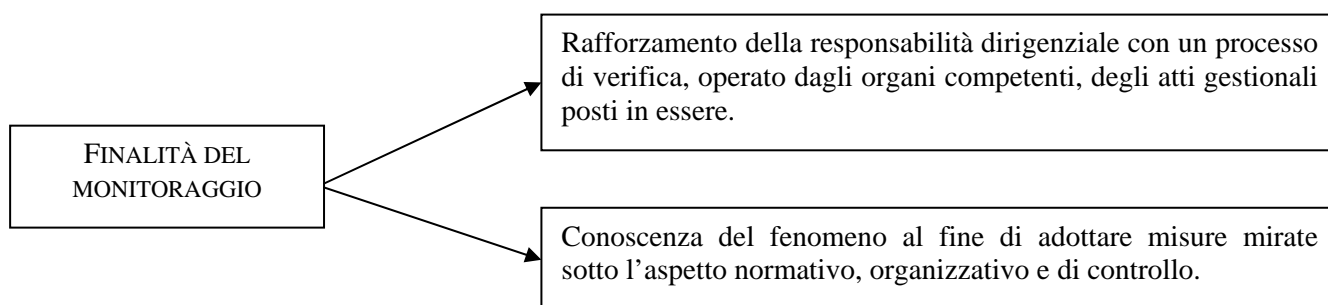
Sono esclusi dall'indagine:

- a. le collaborazioni occasionali;
- b. il patrocinio e la rappresentanza in giudizio dell'amministrazione;
- c. gli appalti, i contratti e gli incarichi conferiti nell'ambito delle materie regolate dal codice degli appalti pubblici (D.Lgs. 163/2006) per lavori, servizi e forniture;
- d. gli incarichi di docenza.

Per ciascuna tipologia rilevata dovranno essere fornite le informazioni necessarie a cogliere il fenomeno nella sua portata: numero di rapporti di lavoro, procedura di conferimento, durata, causale, ecc.. Saranno rilevati anche dati attinenti all'organizzazione dell'ente al fine di meglio calare il fenomeno nel contesto di riferimento.

Il monitoraggio sarà gestito da un'apposita applicazione informatica, ancora in fase di ultimazione, con acquisizione dei dati *on line*.

Sulla base dei dati ricevuti, dell'analisi e dell'elaborazione svolta la Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della funzione pubblica redigerà una relazione al Parlamento.



La direttiva richiama, poi, l'art. 14, D.Lgs. 150/2009 che assegna all'Organismo indipendente di valutazione della performance<sup>1</sup> il compito di promuovere ed attestare l'assolvimento degli obblighi di trasparenza e di integrità da parte dell'amministrazione presso cui opera, anche alla luce delle previsioni di cui all'art. 11, comma 2, dello stesso D.Lgs. che prevede per ogni amministrazione l'obbligo di adottare un Programma triennale per la trasparenza e l'integrità.

#### CONCLUSIONI

Non appena l'applicativo informatico sopraddetto sarà completato, saranno emanate apposite istruzioni tecniche e saranno fornite tutte le indicazioni necessarie all'adempimento previsto dall'art. 36, comma 3, D.Lgs. 165/2001.

Le comunicazioni già pervenute o che perverranno in formato cartaceo non possono essere tenute in considerazione in quanto le procedure saranno quelle che il Dipartimento della funzione pubblica andrà a descrivere nella prossima direttiva sull'argomento.

Per quanto attiene alle scadenze, per questo primo monitoraggio le stesse subiranno uno slittamento temporale.

<sup>1</sup> Organismo che, nelle more della sua costituzione, continuerà ad essere il nucleo di valutazione o il Servizio di controllo interno.