



Gli
approfondimenti
di **Publika**

Le anomalie
del monitoraggio
del lavoro flessibile

A cura di Simone Salvi

Numero 55
Luglio 2013

www.publika.it

LE ANOMALIE DEL MONITORAGGIO DEL LAVORO FLESSIBILE

di Simone Salvi

Molte amministrazioni sono già al lavoro per completare, nei termini, l'adempimento previsto dall'articolo 36, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 per il quale, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha attivato uno specifico applicativo web denominato "monitoraggio del lavoro flessibile" disponibile al link <http://www.magellanopa.it/lavoroflessibile>¹.

Da una notizia pubblicata sul portale <http://www.funzionepubblica.gov.it/> il 4 giugno 2013 emerge inoltre che le rilevazioni, aperte il 27 maggio u.s., dovranno essere concluse entro 60 giorni da tale data. Sarebbe, pertanto, confermato che l'applicativo web consentirà l'utilizzo della piattaforma da parte delle singole amministrazioni appartenenti al comparto enti locali, fino a venerdì 26 luglio 2013.

Con riferimento all'ambito oggettivo dell'indagine, preliminarmente è utile approfondire se alcune tipologie di lavoro flessibile, il cui conferimento è correlato a specifiche disposizioni previste dal decreto legislativo del 18 agosto 2000, n. 267, come ad esempio gli articoli 90 e 110 siano o meno oggetto del monitoraggio.

Al riguardo occorre rilevare come entrambe le citate forme di lavoro flessibile siano puntualmente ricomprese nell'ambito del monitoraggio atteso che:

- gli incarichi dirigenziali a tempo determinato (articolo 110) sono direttamente richiamati nella Direttiva n. 2/2010 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione oltre che in alcune specifiche domande contenute all'interno di alcune schede di rilevazione;
- i contratti nei confronti di collaboratori assunti con contratto a tempo determinato per la costituzione di uffici di supporto agli organi di direzione politica (articolo 90), non figurando tra le forme di lavoro flessibile escluse dalla rilevazione, sono direttamente collocabili all'interno dei contratti di lavoro a tempo determinato (decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368), rispetto ai quali, tuttavia, mantengono alcuni elementi distintivi e derogatori richiamati dal Dipartimento della Funzione Pubblica, nel parere Uppa n. 30/2008² (es. esclusione delle disposizioni relative ai limiti temporali fissati dall'art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

Tra le peculiarità emerse dal nuovo adempimento, occorre inoltre rilevare come – al momento dell'inserimento dei dati relativi alle singole fasi di rilevazione – la procedura opera in automatico una serie di controlli differenziati a seconda della natura e della tipologia delle risposte inserite all'interno delle singole schede di rilevazione. Nel caso in cui la risposta inserita non sia coerente con una specifica norma di legge, il sistema genera un'anomalia che viene riportata all'interno di una specifica sezione, accessibile cliccando sul link "Visualizza Report anomalie" all'interno della quale è possibile esaminare l'elenco delle anomalie procedurali riscontrate nell'utilizzo di tali rapporti di lavoro e da sottoporre all'attenzione degli Organismi Indipendenti di Valutazione, dei Nuclei di valutazione o dei servizi di controllo interno.

¹ Vedasi: Salvatore Cicala, "Il monitoraggio del lavoro flessibile", *Personale News*, n. 11/2013, pp. 3-6.

² Nel citato parere, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha chiarito che "...omissis...vi sono alcune tipologie di incarichi conferiti a tempo determinato che, ad avviso del legislatore, rimangono escluse dal nuovo regime descritto dall'art. 36, comma 1. Si tratta degli incarichi elencati al comma 7 tra cui, per espressa disposizione, rientrano quelli che sorgono con contratti a tempo determinato relativi agli uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della Giunta o degli assessori (articolo 90 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267). Si tratta di contratti di lavoro che nascono *intuitu personae* in virtù di un rapporto fiduciario con il soggetto conferente e che hanno natura di per sé limitata nel tempo, in relazione alla durata del mandato politico. Per tali tipologie di incarichi la natura speciale dei contratti ha del resto fatto sì che rimanessero esclusi dall'applicabilità della disciplina sulla stabilizzazione. La specialità dell'incarico, la durata temporanea, il rapporto fiduciario sono elementi meritevoli che prevalgono sull'elemento contrattuale del termine escludendo la precarietà del rapporto e possibili aspettative di "stabilizzazione" da parte del personale interessato...omissis...".

Un utile strumento operativo è rappresentato dal manuale d'uso³ specifico per il comparto enti locali, che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha reso disponibile e che consente di individuare, tra l'altro, i principali controlli che il sistema effettua automaticamente nel momento in cui vengono inseriti i dati all'interno delle schede di rilevazione.

Le tipologie di lavoro flessibile per le quali è prevista la compilazione di una specifica scheda sono rappresentate da:

- contratti di lavoro a tempo determinato
- incarichi dirigenziali a tempo determinato
- collaborazioni coordinate e continuative
- contratti di formazione lavoro

Per tali tipologie di lavoro, i principali controlli posti in essere dall'applicativo web hanno a che fare principalmente con il rispetto della normativa relativa alla:

- procedura di conferimento dell'incarico;
- preventiva verifica del profilo ricercato all'interno dell'Amministrazione;
- trasparenza della procedura concorsuale;
- durata massima del contratto (se previsto);
- etc...;

Nella tabella seguente, viene riportata una sintesi di tali controlli con l'indicazione sintetica dei relativi riferimenti normativi, dai quali si generano le principali anomalie relative al monitoraggio del lavoro flessibile 2012.

Scheda	Sintesi Quesito / Tabella	Sintesi riferimenti normativi (Controlli)
Contratti di lavoro a tempo determinato	Termini temporali del contratto (Tab. 3.1, Controllo 2)	Art. 5, comma 4-bis, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 e s.m. e i. (durata massima di 36 mesi)
Contratti di lavoro a tempo determinato	Tipologia di causale che ha determinato il conferimento del contratto (Tab. 3.1, Controllo 6)	Art.1 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 e s.m. e i. (causali aventi carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo)
Contratti di lavoro a tempo determinato	Indicare se il contratto a cui si fa riferimento è/non è stato preceduto da altri contratti di lavoro flessibile, oppure si tratta di un rinnovo o di una proroga di un contratto precedente (Tab. 3.1, Controllo 7.1)	Controllo circa il rispetto delle previsioni normative in caso di rinnovi e/o proroghe e/o successione di contratti - Art. 5, comma 4-bis, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 e s.m. e i. (deroga assistita) - Art. 5, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 e s.m. e i. (intervallo minimo in caso di successione di contratti di almeno 60 giorni) - Art. 4 del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368 e s.m. e i. (proroga)
Contratti di lavoro a tempo determinato	Tipologia della procedura adottata per individuare il personale a cui è stato conferito il contratto a tempo determinato (Tab. 3.1, Controllo 8)	Art. 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (procedure di reclutamento), come – al riguardo – quelle previste dall'art. 35, comma 1, del medesimo d.lgs.

³ Che include alcune informazioni contenute nella Direttiva n. 2/2010 del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

Contratti di lavoro a tempo determinato	In caso di procedura concorsuale, indicare i riferimenti della pubblicazione del bando o dell'avviso di concorso (Tab. 3.1, Controllo 8.1)	Art. 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (pubblicità della selezione e modalità di svolgimento, al fine di garantire l'imparzialità, l'economicità e la celerità di espletamento)
Incarichi dirigenziali a tempo determinato	Qualificazione professionale del soggetto incaricato (Tab. 3.2, Controllo 4, 6, 8)	Art. 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (comprovata qualificazione professionale richiesta ai fini del conferimento dell'incarico)
Incarichi dirigenziali a tempo determinato	Preventiva verifica del profilo all'interno dell'Amministrazione (Tab. 3.2, Controllo 5)	Art. 19, comma 6, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (comprovata qualificazione professionale non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione)
Incarichi dirigenziali a tempo determinato	Tipologia della procedura adottata per individuare il personale a cui è stato conferito il contratto a tempo determinato (Tab. 3.2, Controllo 10)	Art. 19, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (conoscibilità all'esterno del numero e della tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta individuati ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale)
Collaborazioni coordinate e continuative	Il soggetto è stato sottoposto al controllo della presenza (Tab. 3.3, Controllo 9)	Art. 7, comma 6, terzo periodo del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (svolgimento di funzioni ordinarie e utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati; responsabilità del dirigente)
Collaborazioni coordinate e continuative	E' stata accertata l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane all'interno dell'ente (Tab. 3.3, Controllo 10)	Art. 7, comma 6, punto b) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (preliminare accertamento dell'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili all'interno dell'amministrazione)
Collaborazioni coordinate e continuative	Verifica circa il titolo di studi in possesso o indicazione del settore di esperienza (Tab. 3.3, Controllo 11-11.1)	Art. 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (comprovata specializzazione universitaria)
Collaborazioni coordinate e continuative	Indicare se il contratto a cui si fa riferimento è/non è stato preceduto da altri contratti di lavoro flessibile, oppure si tratta di un rinnovo o di una proroga di un contratto precedente (Tab. 3.3, Controllo 13)	Art. 7, comma 6, punto c) del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (divieto di rinnovo e casi ammessi di proroga)
Collaborazioni coordinate e continuative	Tipologia della procedura adottata per individuare il personale cui è stato conferito il contratto di collaborazione (Tab. 3.3, Controllo 14)	Art. 7, comma 6-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (procedure comparative per il conferimento degli incarichi secondo i propri ordinamenti)

Collaborazioni coordinate e continuative	Verifica circa la pubblicazione dei dati sul sito istituzionale (Tab. 3.3, Controllo 15)	Art. 3, comma 18, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (efficacia dei contratti a decorrere dalla data di pubblicazione sul sito istituzionale dell'ente)
Collaborazioni coordinate e continuative	Le attività oggetto del contratto si riferiscono allo svolgimento di funzioni ordinarie? (Tab. 3.3, Controllo 16)	Art. 7, comma 6, terzo periodo del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (svolgimento di funzioni ordinarie e utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati; responsabilità del dirigente)
Collaborazioni coordinate e continuative	Le attività oggetto del contratto sono svolte nelle forme del lavoro subordinato? (Tab. 3.3, Controllo 17)	Art. 7, comma 6, terzo periodo del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (svolgimento di funzioni ordinarie e utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati; responsabilità del dirigente)
Collaborazioni coordinate e continuative	L'amministrazione si è dotata di un regolamento interno che individua i criteri di selezione per il conferimento dei contratti co.co.co.? (Tab. 3.3, Controllo 18)	Art. 7, comma 6-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (procedure comparative per il conferimento degli incarichi secondo i propri ordinamenti)
Collaborazioni coordinate e continuative	L'atto di spesa è stato trasmesso alla competente sezione della Corte dei Conti per l'esercizio del controllo successivo alla gestione? (Tab. 3.3, Controllo 19)	Art.1, comma 173, della legge 23 dicembre 2005, n. 266 (controllo successivo sulla gestione da parte della competente sezione della Corte dei conti; trasmissione degli atti di spesa di importo superiore a 5.000 euro riguardanti, tra l'altro, indennità, compensi, retribuzioni o altre utilità comunque denominate, corrisposti per incarichi di consulenza)
Contratti di formazione lavoro	Termini temporali del contratto (Tab. 3.4, Controllo 2)	Art.3, comma 1, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito in legge 19 dicembre 1984, n. 863 (durata massima di 24 mesi, non rinnovabile)
Contratti di formazione lavoro	Tipologia della procedura adottata per individuare il personale a cui è stato conferito il contratto di formazione lavoro (Tab. 3.4, Controllo 6.a-6.b)	Art. 3, comma 11, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito in legge 19 dicembre 1984, n. 863 (conversione del rapporto da CFL a tempo indeterminato e rispetto del principio di imparzialità, assicurato con procedura di reclutamento pubblica o con quella prevista dall'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, ove ammissibile)
Contratti di formazione lavoro	In caso di procedura concorsuale, indicare i riferimenti della pubblicazione del bando o dell'avviso di concorso. (Tab. 3.4, Controllo 6.1)	Art. 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità ed assicurino economicità e celerità di espletamento)

Contratti di formazione lavoro	L'amministrazione ha programmato la trasformazione del CFL in assunzione a tempo indeterminato? (Tab. 3.4, Controllo 8)	Art. 3, comma 11, del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito in legge 19 dicembre 1984, n. 863 (conversione del rapporto da CFL a tempo indeterminato e rispetto del principio di imparzialità, assicurato con procedura di reclutamento pubblica o con quella prevista dall'art. 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56, ove ammissibile)
--------------------------------	--	---

Le anomalie rilevate all'interno dello specifico rapporto potranno essere giustificate:

- solo terminata la rilevazione,
- solo dopo l'avvenuto caricamento del file pdf relativo alla relazione dell'organo di controllo (OIV, nucleo di valutazione o servizio di controllo interno) predisposta in riferimento alle schede di monitoraggio delle tipologie di lavoro flessibile compilate da parte dell'amministrazione anche per le eventuali anomalie rilevate dal sistema.

Dopo queste fasi, l'amministrazione procederà a riportare le valutazioni dei rispettivi organismi di controllo interno, circa le motivazioni addotte dalla stessa per giustificare le anomalie riscontrate (indicando se sono state ritenute valide, parzialmente valide oppure non valide); quindi, procederà alla chiusura della rilevazione.

Considerato la struttura dell'applicativo, occorre prestare particolare attenzione al fatto che una volta terminata la rilevazione, non sarà più possibile modificare i dati inseriti in precedenza nelle specifiche sezioni (es. dotazione organica, tipologie contrattuali utilizzate). Questa peculiarità della procedura obbliga pertanto ciascuna amministrazione ad effettuare una verifica delle anomalie prima di terminare la rilevazione, anche al fine di individuare eventuali errori di inserimento dati.

Se avete a disposizione pareri che Aran, Corte dei Conti, Funzione Pubblica o altri Istituti hanno rilasciato ai Vostri enti e ritenete che gli stessi si possano condividere con i colleghi potete inviarli a info@publika.it. Provvederemo ad inserirli nei nostri approfondimenti gratuiti. Grazie.



Il pacchetto di Publika in materia di servizi in ambito di pubblico impiego diventa ancora più completo.

Con l'obiettivo di dare soluzioni sempre più attuali e specifiche vengono proposti questi strumenti:

- Aggiornamento quotidiano con le News (una notizia singola selezionata oppure servizio completo)
- Aggiornamento mensile con gli Approfondimenti
- Servizio di risposta a quesiti
- Supporto e servizio operativo con la Rivista Personale News.

La news

Servizio Gratuito

Sul sito di Publika verranno pubblicate ogni giorno lavorativo le novità sulla gestione del personale degli enti locali. Il motto è: una news al giorno.

I nostri esperti sceglieranno le notizie più utili, quelle inevitabili, con i risvolti applicativi più diretti, tralasciando quelle di secondo piano o che ribadiscono concetti già espressi che fanno perdere solo ulteriore tempo.

Tutte le news

Servizio a pagamento

Per chi desidera è possibile ricevere quotidianamente una mail che contiene tutte le News che poi verranno riportate nella rivista ogni quindici giorni. È il servizio per chi vuole essere ogni giorno al passo in tempo reale con le novità interpretative, di prassi e giurisprudenza e con gli orientamenti applicativi. Il costo è di Euro 60,00 annui.

Possibilità di acquisto scontato insieme al servizio "I quesiti" e alla rivista a 300€ invece di 320€

Gli approfondimenti

Servizio Gratuito

Continua l'esperienza degli approfondimenti gratuiti. Circa una volta al mese invieremo agli iscritti alla mailing list e renderemo disponibili sul sito, alcuni approfondimenti sulle diverse tematiche. I nostri esperti cercheranno di puntare l'attenzione su alcuni argomenti forti anche se meno tempestivamente rispetto alla rivista Personale News.

I quesiti

Servizio a pagamento

Il servizio permette di porre due quesiti all'anno allo staff di Personale News. Il costo è di Euro 60,00 annui.

Possibilità di acquisto scontato insieme al servizio "Tutte le News" e alla rivista a 300€ invece di 320€

La Rivista

Servizio a pagamento

Accanto ai precedenti strumenti, vogliamo offrire un prodotto completo. Sotto il coordinamento editoriale del Dott. Gianluca Bertagna, ogni quindici giorni, verrà inviata tramite posta elettronica una vera e propria rivista sulla gestione delle risorse umane degli enti locali e della pubblica amministrazione.

Con taglio pratico, diretto e di sostanza verranno illustrate le novità intervenute a livello legislativo ed interpretativo. **La rivista vuole però essere soprattutto il luogo delle soluzioni.** I nostri collaboratori infatti, dopo aver approfondito le norme e le analisi della dottrina, proporranno gli atti, la documentazione, le determinazioni per procedere con l'adeguamento alle novità. Bozze, ovviamente, che potranno essere integrate/modificate da parte di ciascuna amministrazione.

Non solo informazioni quindi, ma azioni concrete, dirette... soluzioni!

La rivista sarà tempestiva rispetto alle novità che intervengono nei quindici giorni precedenti. I nostri esperti sanno che il tempo a disposizione degli operatori è sempre meno. Per questo motivo si punterà sulle soluzioni operative.