

Lavoro flessibile. Monitoraggio da inviare alla Funzione pubblica entro gennaio ma mancano le istruzioni

Controlli al buio su co.co.co e incarichi

I DATI MINIMI

Per ogni rapporto andranno indicate almeno la durata, la modalità di reclutamento, l'esigenza a cui risponde e la tipologia contrattuale

Gialuca Bertagna

■ Entro il 31 gennaio va predisposto il monitoraggio del lavoro flessibile dell'anno 2017.

Ciascuna amministrazione deve redigere un referto riassuntivo da inviare al proprio Nucleo di valutazione o Organismo indipendente di valutazione. Le informazioni andrebbero trasmesse anche al dipartimento della Funzione pubblica, ma ormai da qualche anno mancano le istruzioni operative.

Si possono così riassumere gli adempimenti previsti dall'articolo 36, comma 3 del decreto legislativo 165/2001 che in sostanza non ha subito cambiamenti anche dopo i decreti attuativi della riforma Madia.

Il contenuto preciso di questa comunicazione rimane però un mistero. Infatti, la norma prevede che dovranno essere redatte istruzioni fornite con direttiva del ministro per la Semplificazione e la Pubblica amministrazione.

Ad oggi, al massimo, sono disponibili le indicazioni fornite qualche anno fa, quando per la prima volta era entrato in vigore l'obbligo dell'adempimento. Quindi, navigando a vista, proviamo a identificare quella che potrebbe essere una check-list da sottoporre ai propri organi di controllo.

La finalità della disposizione è quella di «combattere gli abusi» nell'utilizzo delle forme flessibili di lavoro, ed è prevista immediatamente dopo l'ormai noto principio che si può ricorrere a queste attività soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente tempo-

aneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento previste dal testo unico del pubblico impiego.

Poiché la violazione di questi principi porta la nullità dei contratti e la responsabilità dirigenziale e patrimoniale, questi elementi dovranno sicuramente far parte del monitoraggio da trasmettere agli organismi di controllo.

Il documento, potrebbe anche fornire le indicazioni sul rispetto dei vincoli finanziari da parte dell'ente. Sappiamo, infatti, che ogni assunzione deve avvenire nel rispetto del pareggio di bilancio, del contenimento delle spese di personale (comma 557 e seguenti della legge 296/2006) e del limite specifico per lavoro flessibile fissato dall'articolo 9, comma 28, del Dl 78/2010.

Per ciascun contratto, poi, si potrebbero evidenziare:

- la durata
- la modalità di reclutamento
- la finalità (esigenza temporanea o eccezionale)
- la tipologia (tempo determinato, contratto di formazione e lavoro, di somministrazione, eccetera)

Andrà poi aggiunta ogni altra informazione utile per mettere i soggetti nelle condizioni di ricevere il maggior numero di notizie necessarie ai fini della valutazione della finalità del «combattere gli abusi».

Da ultimo, va ricordato che la rilevazione non si deve limitare alle forme di lavoro flessibile. L'articolo 7, comma 6 del Dlgs 165/2001 estende infatti gli obblighi di comunicazione anche agli incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo. In questo caso, saranno da indicare nel monitoraggio da inviare a nuclei e organismi interni di valutazione le condizioni di legittimità, soggettive e oggettive, previste dal medesimo articolo.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

