

CARTELLINO DI RICONOSCIMENTO

Identificazione del personale a contatto con il pubblico

Non deve contenere dati attinenti alla sfera personale

L'art. 69 del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ha introdotto nel corpo del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, l'art. 55 novies. Quest'ultima disposizione prevede che "1. I dipendenti delle Amministrazioni Pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro. 2. Dall'obbligo di cui al comma 1 è escluso il personale individuato da ciascuna Amministrazione sulla base di categorie determinate, in relazione ai compiti ad esse attribuiti, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri o del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, su proposta del Ministro competente ovvero, in relazione al personale delle Amministrazioni Pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le



Province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali".

L'art. 73, comma 2, del medesimo D.lgs. n. 150 ha disciplinato l'entrata in vigore della nuova norma stabilendo che "L'obbligo di esposizione di cartellini o targhe identificativi, previsto dall'articolo 55-novies del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, introdotto dall'articolo 69 del presente decreto, decorre dal novantesimo giorno successivo all'entrata in vigore del presen-

te decreto". La norma, pertanto, è entrata in vigore il 13 febbraio.

Con la circolare n. 3/2010 la Funzione pubblica illustra le indicazioni generali del provvedimento.

Finalità della norma

La norma persegue l'obiettivo di attuare la trasparenza nell'organizzazione e nell'attività delle Pubbliche Amministrazioni. Essa riprende alcune indicazioni già diramate in via amministrativa e si inserisce nell'ampio con-

testo delle misure amministrative e normative introdotte nell'ordinamento con il fine di rendere conoscibile e trasparente l'organizzazione e l'azione amministrativa e di agevolare i rapporti con l'utenza (basti ricordare, a titolo di esempio, l'art. 8 della Legge 7 agosto 1990 n. 241, che prevede l'indicazione del responsabile del procedimento nella comunicazione di avvio; l'art. 13 del Decreto legislativo 30 giugno 2003 n. 196 che, disciplinando il contenuto dell'informativa sul trattamento dei dati personali, prevede la comunicazione anche degli estremi identificativi del titolare e del responsabile del trattamento; l'art. 54 del Decreto legislativo 7 marzo 2005 n. 82, il quale prevede che sui siti internet delle Amministrazioni siano pubblicati, tra gli altri, l'organigramma, l'articolazione degli uffici, le attribuzioni e l'organizzazione di ciascun ufficio, i nomi dei Dirigenti responsabili dei

A PAGINA 4

FORMAZIONE 2010

Sottoscritto documento sulle Linee-guida

Da Governo, Regioni, Parti sociali

La Confsal ha sottoscritto con il Governo un'Intesa sulle "Linee-guida per la formazione 2010" con cui si apre un nuovo scenario nel sistema competitivo nazionale, dove la formazione entra in sinergia "attiva" nei processi produttivi e diventa parte integrante dello sviluppo della singola impresa, del settore produttivo, delle reti e delle filiere di mercato.

È con questo spirito che l'Intesa ha spinto le Parti sociali (rappresentanti delle organizzazioni sindacali e rappresentanti dei datori di lavoro) a dare il loro consenso, in quanto, la formazione persegue finalmente i suoi scopi principali.

a pagina 2

PENSIONATI

Corresponsione somma aggiuntiva

Ai pensionati che hanno compiuto 64 anni con un reddito complessivo individuale pari o inferiore a una volta e mezzo il trattamento minimo Inps (per l'anno 2010 importo mensile di Euro 691,46), viene corrisposta nel mese di luglio, ovvero in quello successivo alla maturazione del requisito anagrafico

richiesto, una somma aggiuntiva al trattamento pensionistico.

I pensionati interessati alla corresponsione della c.d. "quattordicesima mensilità" riceveranno, allegato al Cud 2010, una lettera con la quale si invitano gli stessi a presentare alla sede Inpdap competente la dichiarazione reddituale entro il 28 maggio. □

Con direttiva 2/2010 il Ministro Renato Brunetta impartisce disposizioni atte a realizzare la trasparenza e l'imparzialità nella Pubblica Amministrazione.

Presupposto essenziale e strumento primario per garantire e controllare il buon andamento e l'imparzialità della Pubblica Amministrazione è realizzare la piena trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni su ogni aspetto che attiene all'organizzazione degli uffici e all'utilizzo delle risorse umane e finanziarie destinate al perseguimento delle funzioni istituzionali.

La garanzia della corretta applicazione dei principi che stanno alla base dell'azione amministrativa trova supporto nella conoscenza del contesto di rife-

ramento, realizzando approfondimenti sulla gestione delle Amministrazioni Pubbliche finalizzati a rilevare i criteri di scelta seguiti, i risultati conseguiti, i riflessi sugli attori interessati, le eventuali anomalie verificatesi. Da un'attenta analisi dei fenomeni si può giungere ad un migliore governo degli stessi, approntando le misure necessarie per favorire un più efficace ed efficiente utilizzo delle risorse e per prevenire le disfunzioni riscontrate.



PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Controllo dell'imparzialità e della piena trasparenza

Su organizzazione degli uffici e utilizzo delle risorse umane e finanziarie

La trasparenza deve operare in ogni fase dell'azione amministrativa e, pertanto, a conclusione di un'indagine, l'analisi del fenomeno e la sintesi delle scelte da operare devono diventare patrimonio a disposizione degli organi deputati a presidiare il buon funzionamento della macchina amministrativa, ma anche a disposizione dell'utenza che può esercitare, attraverso l'acquisizione di informazioni rese accessibili, un controllo più ampio

e diffuso sulla gestione della res pubblica, anche al fine di meglio tutelare i propri diritti e prerogative.

Un tema di grande rilevanza che merita l'approfondimento di cui si è fatto cenno è senz'altro quello dell'utilizzo delle tipologie di lavoro flessibile da parte delle Amministrazioni Pubbliche, 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.

Già ad aprile 2009 il Dipartimento della Funzione pubblica, in esito alla normativa contenuta nelle Leggi Finanziarie 2007 e 2008 che affrontavano l'aspetto patologico del pre-

A PAGINA 3

FORMAZIONE 2010

Sottoscritto documento sulle Linee-guida

La positiva iniziativa di cooperazione interistituzionale avviata con l'Accordo del 12 febbraio 2009 "Interventi a sostegno al reddito e alle competenze" connotata da un grande impegno politico e finanziario delle Regioni che ha coinvolto anche il livello comunitario ha perseguito l'obiettivo di rispondere alla crisi in atto in modo concertato ed efficace. Nel solco di questa esperienza, Governo, Regioni, Province autonome e Parti sociali concordano sulla necessità di individuare tempestivamente alcune fondamentali Linee-guida per orientare, attraverso una prima sperimentazione nel corso del 2010, l'impiego delle risorse finanziarie per la formazione degli inoccupati, dei disoccupati, dei lavoratori in mobilità o temporaneamente sospesi (cassaintegrati, percettori di indennità di disoccupazione ex art. 19 Legge n. 2/2009, ecc.). Ciò in relazione ai caratteri discontinui e selettivi della ripresa che potranno indurre un allungamento del periodo di inattività o rendere difficoltosa la transizione verso altra occupazione di molti lavoratori.

La formazione viene organizzata in funzione dei fabbisogni professionali dei settori e delle imprese e della occupabilità e della inclusione sociale delle persone con particolare attenzione alle fasce deboli del mercato del lavoro. A tale riguardo particolare attenzione andrà posta alla coerenza tra il ricorso agli ammortizzatori sociali, concordato nelle sedi proprie, e il ricorso alle pratiche di politica attiva.

Ferma restando la competenza esclusiva delle Regioni in materia di formazione professionale e la conseguente facoltà di valutare autonomamente l'eventuale impiego di proprie risorse finanziarie, il Governo, le Regioni, le Province Autonome e le Parti sociali si impegnano a sollevare concordemente nelle competenti sedi comunitarie il tema delle semplificazioni e di un utilizzo più flessibile del Fondo Sociale Europeo e le questioni relative al disimpegno automatico (anche in considerazione delle risorse comunitarie accantonate per le Politiche attive e passive di cui all'accordo del 12 febbraio 2009). Analogamente le Parti si impegnano sul piano nazionale a non introdurre elementi che possano configurare criticità nel flusso finanziario previsto dalle norme al fine di evitare la perdita di risorse.

Il Governo, le Regioni, le Province Autonome e le Parti sociali si impegnano a favorire la massima semplificazione nella gestione dei finanziamenti dei Fondi per la formazione continua, e a promuovere la loro piena autonomia e la sussidiarietà riguardo all'intervento pubblico. Le Parti sociali firmatarie costituenti i Fondi interprofessionali si impegnano, inoltre, a individuare tempestivamente le risorse dei Fondi interprofessionali per la formazione continua da destinare ai bisogni di formazione emergenti nel corso del 2010.

Le Parti si impegnano, altresì, anche attraverso una valutazione a livello territoriale dell'impiego delle risorse destinate alla formazione, comprese quelle dei Fondi interprofessionali, a promuovere per il 2010 una più efficiente sinergia tra le risorse pubbliche e quelle private per la formazione con l'obiettivo di sostenere l'occupabilità delle persone nell'ambito degli interventi che si renderanno necessari per salvaguardare il capitale umano.

Le Parti si impegnano a convergere entro il primo semestre del 2011, in una ottica di innalzamento della qualità dell'offerta formativa e nella prospettiva del necessario raccordo con il sistema dei servizi pubblici e degli altri servizi competenti al lavoro di cui al Decreto legislativo n. 181/2000, verso un sistema nazionale di standard professionali a conclusione del Tavolo nazionale a ciò dedicato e di certificazione delle competenze. In questo quadro le Parti verificheranno l'ipotesi di revisione del sistema di accreditamento delle strutture formative nel rispetto degli ambiti del D.m. 166/2001.

► - La formazione è organizzata in funzione di una tempestiva e reale analisi dei fabbisogni dei settori produttivi e delle imprese; - è orientata alla occupabilità e all'inclusione sociale delle persone.

Fatte salve anche le posizioni della Confasal, a cui il Ministro ha dato ascolto e risposto e v i d e n z i a n d o l'importanza della funzione della scuola nei nuovi processi di integrazione istruzione e formazione e del ruolo attivo del nostro sindacato affinché continui a farsi portavoce del rinnovamento.

Di fatto, ha sottolineato Emilio Fatovic, in rappresentanza della Confasal unitamente a Salvatore Piroscia, ha già avviato un permanente dialogo costruttivo e propositivo in due

degli ambiti oggetto dell'Intesa, dove:

- da un lato, per i percorsi Ifts si è sempre cercato di spingerli verso una giusta connotazione nel sistema produttivo;

- dall'altro, per i percorsi di formazione continua ci si è basati sui reali fabbisogni rilevati dalle imprese nella costruzione dei Piani di formazione offerti ai lavoratori, per tramite gli Enti bilaterali associati.

Si è sottolineato, infine, l'impegno di Confasal a sensibilizzare gli Enti bilaterali in cui svolge il proprio ruolo attivo di tutela del lavoratore, della sua crescita professionale in tutto l'arco della vita e, soprattutto, nei momenti di difficoltà, quando il ri-orientamento delle risorse finanziarie è ne-

cessario per sostenere una formazione finalizzata, anche, a soggetti inoccupati, disoccupati, dei lavoratori in mobilità o temporaneamente sospesi (cassaintegrati, percettori di indennità di disoccupazione, ex art. 19, Legge n. 2/2009, etc.).

La Confasal ritiene che la sottoscrizione dell'Intesa sia per i propri Comparti e per le Federazioni che ne fanno parte, un'opportunità spendibile subito, mediante, l'utilizzo degli strumenti che le Linee-guida forniscono, per rilanciare, attraverso la formazione, il ruolo attivo del sindacato, oggi più che mai responsabile nel concorso al mantenimento dell'occupazione dei lavoratori o al loro inserimento nel sistema produttivo.

Linee-guida

Governo, Regioni, Province autonome e Parti sociali concordano sulla necessità di valorizzare ulteriormente il ruolo sussidiario delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori come dei loro organismi bilaterali, là dove esistenti, al fine di favorire investimenti formativi **a)** mirati ai soggetti più esposti alla esclusione dal mercato del lavoro; **b)** organizzati, secondo criteri non autoreferenziali, in ambienti produttivi o prossimi a essi; **c)** rispondenti alla domanda di qualificazione e riqualificazione dei lavoratori coinvolti nelle transizioni occupazionali che caratterizzeranno il mercato del lavoro nel corso del 2010; **d)** progettati in una logica di *placement*, volta cioè a ottimizzare un incontro dinamico e flessibile tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rendere più efficiente il raccordo e, là dove opportuna, l'integrazione tra il sistema educativo di istruzione e formazione e il mercato del lavoro, in modo da rispondere alla domanda di competenze da parte dei settori e dei territori in cui le imprese operano.

A questo fine Stato, Regioni, Province autonome e Parti sociali concordano sui seguenti ambiti di intervento:

1. Attivazione di una unità operativa straordinaria presso il Ministero del Lavoro per la raccolta dei fabbisogni di competenze e figure professionali rilevati nei territori e nei diversi settori produttivi. Tale unità si fonderà sulla Cabina di regia nazionale già istituita dal Ministero del Lavoro, sugli osservatori regionali già esistenti e sulle strutture delle Parti sociali già costituite a questo scopo. Questa unità operativa dovrà fornire periodicamente rilevazioni miste, prevalentemente qualitative, sui fabbisogni di breve termine, a livello territoriale e settoriale, da integrare con le macro-tendenze di lungo periodo elaborate a livello nazionale e internazionale. Tenuto conto della necessità di individuare e condividere una metodologia di rilevazione unitaria, le Parti firmatarie si impegnano, in una ottica

di sussidiarietà e di ottimizzazione delle risorse, a far pervenire tempestivamente alla Cabina di regia nazionale le elaborazioni, a partire da quelle a dimensione territoriale condotte dai vari soggetti pubblici e privati operanti su tale tema. Compito dell'unità operativa sarà quello di mettere in rete e a fattore comune le informazioni e i dati già esistenti circa le figure professionali richieste dal mercato del lavoro e di darne tempestiva comunicazione ai soggetti firmatari degli accordi sugli ammortizzatori sociali in sede regionale/territoriale (Regioni, Province Autonome, Parti sociali), nonché ai servizi competenti al lavoro, ai Fondi interprofessionali e a tutti gli altri soggetti interessati, compresi i lavoratori, al fine di una loro opportuna diffusione e utilizzo nei territori e nei settori. La raccolta di informazioni dovrà riguardare non solo e non tanto i profili professionali ma soprattutto i mestieri e le competenze, descritte qualitativamente in termini di compiti e di situazioni di compito che il mercato richiede, in linea con i più moderni sistemi di qualifiche a livello europeo. La rilevazione dei fabbisogni contribuisce non solo a rendere visibili i bacini di occupazione nascosta, ma anche e soprattutto a fornire ai soggetti interessati precise indicazioni circa le conoscenze, abilità e competenze che è necessario promuovere per una qualificata occupabilità delle persone;

2. impiego diffuso del metodo concreto di apprendimento per "competenze". Ciò comporta la convergenza verso la definizione di un sistema nazionale di competenze in grado di garantire ai cittadini la spendibilità delle competenze comunque acquisite.

Ciò significa: **a)** estendere la sperimentazione del libretto formativo quale strumento di registrazione delle competenze, anche coinvolgendo, in una logica di sussidiarietà, gli organismi bilaterali; **b)** affermare il valore dell'istruzione e formazione tecnico-professionale anche promuovendo l'integrazione con il lavoro attraverso reti e intese tra Istituti tecnici e professionali, Enti di formazio-

ne e Associazioni di settore, per condividere i fabbisogni di competenze e orientare coerentemente l'offerta formativa anche nel medio e lungo periodo, **c)** rilanciare il contratto di apprendistato nelle sue tre tipologie (professionalizzante, per l'esercizio del diritto-dovere di istruzione e formazione, di alta formazione universitaria) con l'obiettivo di garantire un percorso di formazione a tutti gli apprendisti;

3. l'ampliamento e la diversificazione delle azioni formative in favore degli inoccupati attraverso la promozione di tirocini di inserimento, corsi di istruzione e formazione tecnico superiore (**Ifts**), contratti di apprendistato, e, in generale, promuovendo l'apprendimento nella impresa. Le Parti firmatarie si impegnano altresì a definire un quadro più razionale ed efficiente dei tirocini formativi e di orientamento al fine di valorizzarne le potenzialità in termini di occupabilità e prevenire gli abusi e l'utilizzo distorto dello strumento;

4. formazione degli adulti attraverso: **a)** accordi di formazione-lavoro per il rientro anticipato dei cassaintegrati; **b)** la possibilità di impiego di parte delle risorse dei Fondi interprofessionali per la formazione continua per finanziare la formazione per i lavoratori soggetti a procedure di mobilità nel corso del 2010 e per i lavoratori in mobilità che vengano assunti nel 2010, fermo restando il vincolo della iscrizione ai Fondi dell'azienda cui il lavoratore apparteneva, **c)** l'individuazione, nell'ambito della bilateralità e dei servizi competenti al lavoro, pubblici e privati, autorizzati e accreditati, di punti di informazione e orientamento per i lavoratori di tutte le età, perché siano presi in carico, guidati e responsabilizzati in vista del loro inserimento nel mercato del lavoro; **d)** programmi di formazione nei luoghi produttivi di beni o servizi anche se inattivi o nei centri di formazione professionale che garantiscano la riproduzione di effettivi contesti produttivi, nonché congrui periodi di tirocinio presso l'impresa; **e)** possibilità di impiego dei lavoratori inattivi quali tutori nell'ambito di attività formative tecnico-professionali, previa formazione specifica per questa funzione anche in vista delle possibili esperienze di alternanza scuola-lavoro e di apprendistato formativo e professionalizzante; **f)** rilancio del contratto di inserimento per gli over 50, per i giovani e per le donne con una forte valorizzazione delle ricalibrature professionali decise insieme con i soggetti coinvolti nel contratto;

5. definizione, a partire dalle esperienze già presenti a livello regionale, in via sperimentale per il 2010 di un sistema di accreditamento su base regionale e secondo standard omogenei condivisi a livello nazionale di "valutatori/certificatori" valorizzando il ruolo delle Parti sociali e dei loro organismi bilaterali. Tali valutatori/certificatori dovranno essere in grado di riconoscere, valutare e certificare, in situazioni di compito autentiche e su domanda della persona in cerca di occupazione, le effettive competenze dei lavoratori comunque acquisite, in modo da rafforzare la trasparenza e la migliore informazione nel mercato del lavoro, da accrescere la capacità di offerta sul mercato del lavoro, da migliorare l'incontro tra domanda e offerta e da stimolare la ricerca delle più utili attività formative. Lo strumento idoneo a registrare le competenze acquisite sarà il Libretto formativo introdotto dall'articolo 2 del Decreto legislativo n. 276/2003 che potrà confluire nel fascicolo elettronico dedicato a tutte le attività educative e lavorative come alle prestazioni sociali di ciascuna persona.

Il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali convoca le Parti sociali firmatarie della presente Intesa per valutare le modalità di attuazione dei punti **e)** ed **f)** del punto **4**.

Al termine del 2010 le Parti firmatarie valuteranno congiuntamente i risultati conseguiti con la presente Intesa al fine di assumere ogni eventuale nuova iniziativa in materia.

caricato, aveva avviato un'indagine sulla materia al fine di fare chiarezza sulla dimensione del fenomeno. I risultati dell'indagine hanno evidenziato che le Amministrazioni ricorrono all'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile per far fronte ad esigenze temporanee ed eccezionali rispetto alle quali l'assunzione a tempo indeterminato risulterebbe incoerente rispetto al fabbisogno ordinario.

L'esito del monitoraggio è stato pubblicato sul sito istituzionale di questo Dipartimento e i risultati della rilevazione sono stati anche oggetto di approfondimento nel corso di un'audizione del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione davanti alla Commissione XI - Lavoro - della Camera dei Deputati, audizione resa anch'essa accessibile mediante gli strumenti audiovisivi di registrazione dei lavori parlamentari.

A seguito di questo primo monitoraggio realizzato sulla base di un'adesione volontaria da parte delle Amministrazioni, in quanto non vi era una norma di diritto positivo che disponesse la rilevazione, sono stati adottati alcuni importanti interventi legislativi.

Attesa la grande importanza del tema, in primis è stato istituzionalizzato il monitoraggio del lavoro flessibile ad opera dell'art. 17, commi 26 e 27, del Decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78 convertito, con modificazioni, in Legge 3 agosto 2009, n. 102, che ha novellato gli art. 36 e 7 del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165.

Sono stati, altresì, realizzati interventi normativi che, nel rispetto del principio del concorso pubblico, hanno disciplinato forme di reclutamento speciale per favorire la valorizzazione delle esperienze professionali maturate nelle Amministrazioni Pubbliche da parte di soggetti in possesso di specifici requisiti. Si fa riferimento ai commi da 10 a 13 del citato articolo 17 del D.l. 78/2009.

Ciò premesso, con la presente direttiva si forniscono alle Amministrazioni in indirizzo, 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 da codeste Amministrazioni e di cui si darà notizia con una prossima direttiva. Appare evidente, infatti, che la dimensione del fenomeno da rilevare non è gestibile senza il supporto dell'informatica.

Le finalità della novella all'art. 36 del Decreto legislativo n. 165 del 2001

L'art. 36, comma 3, del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 17, comma 26, del Decreto-legge n. 78 del 2009 recita: "Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, le Amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento. Al Dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato".

Il successivo comma 4 dello stesso articolo 36 aggiunge che "Le Amministrazioni Pubbliche comunicano, nell'ambito del rapporto di cui al precedente comma 3, anche le informazioni concernenti l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili.

La novella all'art. 36 del D.lgs

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

Controllo dell'imparzialità e della piena trasparenza

165/2001, in particolare quella di cui al comma 3, ha una forte valenza strategica per vari ordini di motivi.

Oltre a istituire il monitoraggio, la novella consente di superare la residua disciplina specialistica che la precedente formulazione dell'art. 36 dettava in materia di durata massima dei contratti di lavoro flessibile da parte delle Amministrazioni Pubbliche. Si ricorda che la previsione normativa precedente circoscriveva l'utilizzo del medesimo lavoratore con più tipologie contrattuali per periodi di servizio non superiori al triennio nell'arco dell'ultimo quinquennio.

Un primo punto di rilevanza strategica della novella scaturisce, pertanto, dal fatto che il superamento del predetto vincolo risponde all'esigenza di far convergere il sistema, ove compatibile con l'assetto costituzionale delineato per l'apparato pubblico, con quello del settore privato.

Si tratta di un processo di omogeneizzazione già avviato con l'art. 49 del Decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito in Legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della Legge 6 agosto 2008, n. 133 e proseguito con il Decreto-legge 10 febbraio 2009, n. 5, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della Legge 9 aprile 2009, n. 33, che per la prima volta ha esteso alle Amministrazioni Pubbliche il ricorso alle prestazioni di lavoro accessorio di cui all'articolo 70 D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276.

Nello stesso senso si è mossa da ultimo la Legge 23 dicembre 2009, n. 191 (Legge Finanziaria 2010) che all'art. 2, commi da 143 a 149, prevede interventi di modifica alla disciplina del contratto di somministrazione e del lavoro accessorio di cui al citato D.lgs n. 276 del 2003 con importanti riflessi anche sulle Amministrazioni Pubbliche ed un'ulteriore estensione alle stesse dei casi di utilizzo del lavoro flessibile.

L'omogeneizzazione della disciplina si fonda, oltre che sull'esigenza di rispondere alle necessità organizzative delle Amministrazioni Pubbliche, anche sul fatto che la normativa del settore privato, ove correttamente applicata dal datore di lavoro pubblico, contiene in sé gli interventi di garanzia e tutela del lavoratore volti a prevenire un utilizzo distorto dei contratti di lavoro atipici.

In quest'ottica si pone la novella dell'art. 36 che istituisce il monitoraggio e che rimarca, in apertura del comma 3, l'obiettivo di "combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile".

Oggi il legislatore, per combattere i predetti abusi, sposta il piano di intervento da soluzioni di tipo restrittivo che vincolano aprioristicamente l'utilizzo dei contratti di lavoro flessibile, in una logica di sfiducia nella capacità della dirigenza di governare e gestire correttamente gli strumenti organizzativi messi a disposizione dalla legge, a misure di responsabilizzazione della Dirigenza medesima. Dette misure si esprimono con l'esplicita previsione della sanzione ("al Dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato"), 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 Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286" in evoluzione, dopo l'entrata in vigore del Decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, verso gli Organismi indipendenti di valutazione delle performance di cui all'art. 14 del decreto medesimo.

Detta sanzione si applica anche qualora l'utilizzo improprio si riferisca ai contrat-

ti flessibili relativi a rapporti di lavoro autonomo. L'art. 7, comma 6, del D.lgs n. 165 del 2009, come integrato, nella parte finale, dal comma 27 dell'art. 17, del Decreto-legge n. 78 del 2009, dispone, che "Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto". Estende così ai contratti di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa, tanto il monitoraggio quanto la responsabilità dirigenziale sopradescritta. Quest'ultima responsabilità si aggiunge a quella di tipo amministrato prevista dallo stesso articolo 7, comma 6, per il caso in cui l'irregolarità commessa dal Dirigente si sia concretata nel ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o per l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati.

Il monitoraggio del lavoro flessibile - Destinatari e contenuti

Il monitoraggio si svolgerà, non appena sarà pronta la relativa applicazione informatica, attraverso la compilazione on-line da parte delle Amministrazioni Pubbliche di "un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate". La redazione del rapporto deve essere preceduta da apposite istruzioni da fornire con Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione.

È opportuno specificare che la portata di un'indagine di questo tipo è resa molto complessa da due ordini di fattori.

Il primo è dato dall'ampiezza dei destinatari della rilevazione che sono le Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs 165/2001.

- La rilevazione riguarderà dunque:
- le Amministrazioni dello Stato;
 - le Aziende ed Amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo;
 - le Regioni, le Province, i Comuni e le Unioni di Comuni, le Comunità montane ed i loro consorzi;
 - le Istituzioni universitarie;
 - gli Istituti autonomi case popolari;
 - le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni;
 - tutti gli Enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali;
 - le Amministrazioni, le Aziende e gli Enti del Servizio sanitario nazionale;
 - l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle Pubbliche Amministrazioni (Aran);
 - le Agenzie, comprese quelle di cui al Decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300.

Sono escluse alcune categorie di personale in ragione della specifica disciplina che caratterizza il loro settore. In particolare l'indagine non riguarda il personale del comparto scuola, ed il personale in regime di diritto pubblico, ai sensi dell'art. 3, del D.lgs 165/2001.

L'ulteriore complessità nasce dal numero elevato di dati che servono a qualificare il fenomeno, sia sotto l'aspetto quantitativo che sotto

quello qualitativo.

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

- i contratti di lavoro a tempo determinato (D.lgs. 6 settembre 2001, n. 368);
- gli incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato (art. 19, comma 6, del 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 del D.l. 726/1984 convertito con modificazioni nella Legge 863/1984, art. 16 D.l. 299/1994, convertito con modificazioni nella Legge 451/1994, n. 451);
- i rapporti formativi: tirocini formativi e di orientamento (art. 18 della Legge 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 (Decreto legislativo 163/2006 e successive modificazioni) 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.

Data l'ampia portata, il monitoraggio sarà gestito da un'apposita applicazione informatica, ancora in fase di ultimazione, con acquisizione dei dati on-line. L'applicazione produrrà un rapporto informativo completo che dovrà essere sottoposto agli organismi indipendenti di valutazione della performance. Tali organismi esprimeranno il loro giudizio rispondendo ad un questionario a cui dovrà essere allegata una loro relazione. I dati del questionario e la stessa relazione saranno acquisiti dall'applicazione informativa secondo le istruzioni che saranno fornite a ciascuna Amministrazione.

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.



SOCIETÀ CULTURA LAVORO
Confederazione generale Sindacati Autonomi Lavoratori
 Settimanale di politica e informazione sindacale
 Direttore **MARCO PAOLO NIGI**
 Direttore responsabile **FEDERICO DE LELLA**
 Comitato di redazione:
Domenico Dimilta - Francesca Pizzoli

Direzione:
 Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma
 Centralino 06/553421 - Fax 06/55342150
 e-mail: redazione@confsal.it

Amministrazione:
 Viale Trastevere, 60
 00153 Roma
 Sito internet www.confсал.it

Gestione editoriale: Cooperativa editoriale Società Cultura Lavoro s.r.l.
 Via di Vigna Jacobini, 5 - 00149 Roma
 iscritta al R.O.C. al n. 9453

La testata fruisce dei contributi statali diretti di cui alla Legge 7 agosto 1990 n. 250

Registrato Tribunale di Roma al n. 495 del 7-10-1996 Sped. A.P. D.L. 353/2003 (conv. in L. 27/02/2004 n. 46) art. 1 comma 1 DCB Roma
 Stampa: Nuova A.G.E. S.r.l. - Via Montieri, 1/C - 00148 Roma

L'organo di stampa è aperto a tutte le collaborazioni che, per necessità redazionali, potrebbero tuttavia non essere integralmente accolte. Non si pubblicano articoli già comparsi su altri giornali.



Associato all'Unione Stampa Periodica Italiana

◆ singoli uffici; l'art. 21 della Legge 18 giugno 2009 n. 69, che introduce l'obbligo di pubblicare nel proprio sito internet, tra gli altri, gli indirizzi di posta elettronica e i numeri telefonici ad uso professionale dei Dirigenti e dei Segretari comunali e provinciali).

Attraverso l'attuazione della trasparenza, la disposizione persegue l'obiettivo di agevolare l'esercizio dei diritti e l'adempimento degli obblighi da parte degli utenti nonché quello di responsabilizzare i destinatari della prescrizione, i pubblici dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico, poiché il processo di responsabilizzazione passa anche attraverso la pronta individualità del soggetto interlocutore.

Ambito soggettivo

a) Le amministrazioni interessate

La disposizione si applica nei confronti di tutte le Pubbliche Amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 2001. Essa rappresenta esercizio della potestà legislativa esclusiva dello Stato ai sensi dell'art. 117, comma 2, lett. l) ed m), della Costituzione, come risulta anche dall'art. 74 del D.lgs. n. 150 del 2009, e, pertanto, è immediatamente operante anche per le Regioni e gli Enti locali.

b) Le categorie di dipendenti interessati

La prescrizione riguarda tutti i dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni soggetti a contrattazione collettiva, mentre non riguarda direttamente il personale di cui all'art. 3 del D.lgs. n. 165 del 2001. Quindi la norma non si applica ai magistrati e agli avvocati dello Stato, ai professori universitari, al personale appartenente alle forze armate e alle forze di polizia, al corpo nazionale dei vigili del fuoco, al personale delle carriere diplomatica e prefettizia e alle altre categorie che, ai sensi del menzionato art. 3, sono disciplinate dai propri ordinamenti. Rimane in ogni caso salva, anche in questi casi, la possibilità per le Amministrazioni di adottare direttive e introdurre misure per consentire una rapida identificazione del personale a contatto con il pubblico, mediante cartellini e targhe, nel rispetto dei principi di non eccedenza e pertinenza relativi al trattamento dei dati perso-

CARTELLINO DI RICONOSCIMENTO Identificazione del personale



nali (art. 11 Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196).

Come stabilisce il comma 2 della disposizione, eventuali deroghe al regime generale possono essere stabilite soltanto per categorie determinate di pubblici dipendenti in relazione ai compiti ad esse attribuiti. Il regime derogatorio quindi è giustificato per circostanze particolari limitate dal punto di vista soggettivo ed oggettivo. Dal punto di vista formale, le deroghe debbono essere indicate in decreti del Ministro per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione, adottati su proposta del Ministro competente, ovvero, in relazione al personale delle Amministrazioni Pubbliche non statali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano o di Conferenza Stato-città ed autonomie locali. Pertanto, in assenza di tali provvedimenti, la norma è vincolante nei confronti della generalità dei dipendenti che operano a contatto con il pubblico.

Il concetto di attività a contatto con il pubblico

Secondo la legge, l'obbligo di identificazione sussiste per i dipendenti che svolgono attività a contatto con il pubblico. Per attività a contatto con il pubblico si intendono quelle svolte in luogo pubblico e

luogo aperto al pubblico nei confronti di un'utenza indistinta.

Considerata la varia tipologia di funzioni e servizi svolti dalle Pubbliche Amministrazioni, l'individuazione delle attività rilevanti è rimessa alla valutazione di ciascuna Amministrazione. A titolo esemplificativo, rientrano nel concetto in esame le attività svolte per il pubblico allo sportello o presso la postazione del dipendente, quelle svolte dall'ufficio relazioni con il pubblico, le attività di servizio nelle biblioteche aperte al pubblico, le attività del personale sanitario a contatto con il pubblico nelle strutture ospedaliere e sanitarie.

Rimane in ogni caso salva la possibilità per le Amministrazioni di adottare direttive e introdurre misure per consentire una rapida identificazione del personale anche se non preposto ad attività che comportano il contatto con il pubblico, nel rispetto dei principi di non eccedenza e pertinenza relativi al trattamento dei dati personali (art. 11 Decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196).

L'identificazione del dipendente

In base alla norma, l'identificazione del dipendente avviene mediante l'uso

di "cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro". La scelta tra l'una e l'altra modalità è rimessa all'Amministrazione e sarà effettuata a seconda della tipologia di attività, fermo restando che possono essere adottate contemporaneamente entrambe le modalità e che non è tanto rilevante lo strumento di per sé quanto piuttosto il soddisfacimento dell'esigenza sottesa che è quello dell'identificazione dell'addetto.

La disposizione individua gli elementi per l'identificazione nel nominativo del dipendente.

Si tratta di un contenuto minimo e l'Amministrazione può valutare se e quando attuare l'identificazione anche attraverso ulteriori elementi soprattutto in riferimento al ruolo del soggetto nell'ambito dell'organizzazione: posizione professionale, profilo, qualifica se dirigente, ufficio di appartenenza. Nel dare attuazione alla norma le Amministrazioni debbono tener conto della finalità della prescrizione, evitando la diffusione di dati personali non pertinenti od eccedenti la finalità (art. 11 del D.lgs. n. 196 del 2003). Così, non sembra rispondere ad un principio di corretto utilizzo dei dati personali l'indicazione nel cartellino delle generalità del dipendente, complete dell'indicazione della data di nascita. Occorre, infatti, l'individuazione di modalità sufficienti ed adeguate che, salvaguardando il pubblico interesse, evitino di compromettere la sfera personale del soggetto.

L'attuazione della norma e l'inosservanza della prescrizione

La disposizione si riferisce direttamente ai pubblici dipendenti. Pur essendo questi i soggetti direttamente tenuti all'osservanza dell'obbligo, è chiaro che le Amministrazioni di appartenenza debbono da un lato diramare istruzioni operative, dall'altro fornire gli strumenti per l'identificazione ai dipendenti interessati, in modo che la norma venga attuata in maniera uniforme nell'ambito della stessa Amministrazione.

L'inosservanza della prescrizione verrà valutata secondo i criteri ordinari della responsabilità disciplinare con l'irrogazione delle sanzioni in relazione alle violazioni accertate.

ste una responsabilità dirigenziale connessa con un irregolare utilizzo del lavoro flessibile, da cui scaturiranno riflessi nell'erogazione della retribuzione di risultato.

Conclusioni

Sulla base di quanto rappresentato, si segnala alle Amministrazioni in indirizzo che, non appena l'applicativo informatico sarà completato, saranno emanate apposite istruzioni tecniche e saranno fornite tutte le indicazioni necessarie all'adempimento previsto dall'art. 36, comma 3, del 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 lo Scrivente andrà a descrivere nella prossima direttiva sull'argomento.

Per quanto attiene alle scadenze, per questo primo monitoraggio le stesse subiranno uno slittamento temporale. Ogni altra informazione sarà fornita con le istruzioni tecniche che seguiranno.

PUBBLICA AMMINISTRAZIONE Controllo dell'imparzialità e della piena trasparenza

◆ La cultura dell'integrità. Il ruolo degli organismi indipendenti di valutazione della performance

La finalità dell'istituzione del monitoraggio è duplice: da un lato vi è l'esigenza di rafforzare su un piano concreto la responsabilità della Dirigenza con un processo di verifica, operato dagli organi competenti, degli atti gestionali posti in essere. Dall'altro si ritiene, come anticipato nelle premesse, che la conoscenza del fenomeno potrà favorire l'adozione di misure mirate sotto l'aspetto normativo, organizzativo e di controllo, ricorrendo ove necessario all'Ispettorato per la Funzione Pubblica.

In merito alla responsabilità della Dirigenza, si ritiene opportuno evidenziare che, al di là dei vincoli normativi dettati in mate-

ria di utilizzo dei contratti di lavoro flessibile da cui non può prescindere, sulla materia rileva in maniera significativa la cultura della buona amministrazione della cosa pubblica. I contratti di lavoro flessibile sono utilizzati correttamente nella misura in cui le procedure di selezione seguite sono coerenti con i principi dell'art. 97 della Costituzione. Trasparenza ed imparzialità sono canoni imprescindibili nel reclutamento delle figure professionali. Inoltre il ricorso agli istituti contrattuali previsti non può rappresentare un espediente per eludere la normativa restrittiva in materia di assunzioni. Non si tralascia di evidenziare che il mancato rispetto dei vincoli dettati dalla disciplina di legge in materia può degenerare in forme di precariato che, ferma restando la responsabilità dei Dirigenti, di-

venta espressione di una carente coscienza sociale del datore di lavoro che risulta essere ancora più deplorabile ove riferita ad un funzionario pubblico.

È utile richiamare anche la responsabilità dell'organo di indirizzo politico-amministrativo che a norma dell'art. 15 del D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 deve promuovere la cultura della responsabilità per il miglioramento della performance, del merito, della trasparenza e della integrità.

Il richiamo fatto all'integrità evoca il concetto dell'imparzialità, della trasparenza, della rettitudine, della correttezza nello svolgimento della funzione pubblica. Detti principi sono posti alla base della gestione delle risorse, finanziarie e umane, e non vi si può prescindere neppure nell'utilizzo del lavoro flessibile.

In coerenza con i suddetti

principi si ricorda che l'art. 14 dello stesso D.lgs. 150/2009 assegna all'organismo indipendente di valutazione della performance 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. Il giudizio di tali organismi, che nelle more della loro costituzione continueranno ad essere il nucleo di valutazione o il Servizio di controllo interno, si estende, pertanto, anche ad elementi che attengono all'etica nella gestione delle risorse e nell'utilizzo di tali tipologie di lavoro e sarà utilizzato dai valutatori al fine di stabilire se sussi-

