

RELAZIONE DELL'OIV INERENTE "RAPPORTO INFORMATIVO SULLE TIPOLOGIE DI LAVORO FLESSIBILE UTILIZZATE NELL'ANNO 2012 DAL COMUNE DI AULLA (Art. 36, comma3, Decreto Lgs. 165/2011)

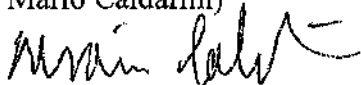
In data 24 luglio 2013 si è riunito presso il Comune di Aulla l'OIV, costituito in forma associata e monocratica nella persona del dott. Mario Caldarini, nominato con Decreto del Presidente dell'Unione di Comuni Montana Lunigiana in data 16.01.2013 protocollo n. 550/1.15.0 L'OIV dopo aver esaminato il rapporto informativo sulle anomalie rilevate in sede di comunicazione al Ministero del lavoro flessibile per l'anno 2012, sottoscritto dal Sindaco e dal Dirigente del III° settore del Comune di Aulla in data 23.07.2013, protocollo n. 11556, composto da 7 pagine:

- Nel merito rispetto all'anomalia tabella 2.b: Mancato rispetto limiti art. 9, comma 28 D.L. 78/2010  
Circa il 50% delle spese del 2009 sostenuta allo stesso titolo si condivide la giustificazione apportata in quanto trattandosi di contratti antecedenti l'estensione agli Enti locali delle predette limitazioni potevano conservare la loro validità fino alla scadenza.
- Circa il contratto a tempo determinato della Signora Barbieri Nathalie trattandosi di assunzione ex art. 90 del TUEL 267/2000 non soggiaceva a procedure selettive, né alla limitazione di durata di 36 mesi di cui al D. Lgs 368/2001.
- Circa l'assunzione ex art. 110, comma 1 del TUEL del dirigente a tempo determinato Arch. Ivano Pepe, tabella 3.2-6.7.8, inerente la mancanza di requisiti in materia di esperienza e specializzazione professionale, l'anomalia risulta giustificata dalla predetta nota del Comune di Aulla in quanto nel reclutamento di questo dirigente sono state rispettate le norme vigenti in materia prevista dal Regolamento del Comune di Aulla e circa l'esperienza e la specializzazione professionale l'Arch. Ivano Pepe risulta oltre che essere iscritto all'Albo al momento dell'assunzione risulta avere svolto presso privati attività da assimilare alle prestazioni della qualifica sub apicale della dirigenza dal 1996 al 2009.

Conseguentemente tutte le motivazioni e giustificazioni portate dalla citata nota del Comune di Aulla sono da ritenersi fondate.

Aulla, 24 luglio 2013

L'OIV  
(dr. Mario Caldarini)



# COMUNE DI AULLA

Provincia di Massa Carrara

COMUNE DI AULLA  
PROTOCOLLO GENERALE

23 LUG. 2013

N. 81556

AULLA, Li 22.07.2013

**OGGETTO:** Relazione sulle anomalie riscontrate in sede di Monitoraggio delle tipologie Lavoro Flessibile ex Art. 36, comma 3, del decreto legislativo 30 maggio 2001, n.165 relativo all'anno 2012.

All'Organismo Indipendente di Valutazione O.I.V. del  
Comune di Aulla - Dott. Mario Caldarini.

## SEDE

Al fine di consentire a Codesto O.I.V. di esprimere le proprie considerazioni in merito alle anomalie riscontrate nella compilazione della relazione in oggetto indicata si formulano le seguenti controdeduzioni:

### **Tabella 2.b Mancato rispetto limiti art 9 comma 28 D.L. 78/2010.**

La spesa per personale a tempo determinato o con convezioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa è stata nell'anno 2009 pari a complessivi € 9.933,26 derivante unicamente da incarico pluriennale alle dirette dipendenze del Sindaco ex art 90 del TUEL 267/2000 conferito alla Sig.ra Barbieri Nathalie con contratto di lavoro stipulato in data 01.12.2004 fino al 08.07.2009 e in data 08.07.2009 in esecuzione del decreto sindacale n. 21 del 23.06.2009 per una durata pari a quella del mandato del Sindaco e con impegno orario di 12 ore settimanali;

Successivamente l'impegno orario è stato aumentato prima a 16 ore fino al 20.10.2011 con contratto individuale di lavoro stipulato in data 30.12.2009 e poi a 26 ore con contratti di lavoro stipulati in data 19.10.2011 ed in data 30.12.2011 fino al 31.12.2012;

A giustificazione del mancato rispetto nell'anno 2012 del limite di cui all'art 9 comma 28 del D.L. 78/2010 si riporta quanto segue:

- Tutti i contratti di lavoro per l'incarico in argomento sono stati stipulati prima dell'entrata in vigore della normativa che ha esteso agli enti locali a partire dall'anno 2012 le limitazioni imposte dall'art 9 comma 28 del D.L. 78/2010. La normativa può disporre solo per il futuro e per nuovi incarichi ancora da conferire e non può incidere, a parere dello scrivente, sui rapporti contrattuali già in essere al momento della sua entrata in vigore. Una diversa impostazione porterebbe a sicuro contenzioso per il cambiamento unilaterale delle condizioni contrattuali; le uniche ipotesi di risoluzione anticipata del contratto previste sono riferibili alla cessazione anticipata dalla carica del Sindaco, alle dimissioni volontarie del lavoratore ed al dissesto del Comune;

Per tale interpretazione vedasi ad esempio la deliberazione della Sezione Regionale di Controllo per il Piemonte n.249/2012 che in risposta ad un quesito del Comune di Belveglio ha con riferimento alle assunzioni a tempo determinato sancito che il rapporto di lavoro a tempo determinato, nei casi in cui sia stato instaurato prima dell'entrata in vigore dell'art. 4, comma 102 della legge di stabilità per il 2012, il contratto mantiene la sua validità per l'intero periodo, indipendentemente dalla circostanza che l'ente negli anni di riferimento (2009 o 2007 - 2008 - 2009) abbia sostenuto o meno spese in relazione a rapporti di lavoro a tempo determinato.

- La sezione Regionale di Controllo della Toscana con propria deliberazione in data 13.09.2011, emanata su espressa richiesta di questa Amministrazione, ha ritenuto legittimo l'incremento dell'impegno orario del personale part-time sia a tempo indeterminato che a tempo determinato da disporre nell'anno 2011;
- L'ultimo contratto di lavoro è stato sottoscritto nell'anno 2011 dal Sindaco per far fronte all'evento alluvionale di straordinaria ed eccezionale portata avvenuto in data 25.10.2011 per il quale è stato dichiarato lo stato di emergenza con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 28.10.2011; lo stesso Presidente del Consiglio dei Ministri con propria Ordinanza in data 05.11.2011 n. 3874 ha dato disposizioni di carattere eccezionale, straordinario ed urgente finalizzate al rapido ritorno alle normali condizioni di vita. L'art.6 della citata Ordinanza ha autorizzato gli enti attuatori, tra i quali figura questo Comune, a derogare a norme imperative, tra le quali l'art.35 del D.Lgs 165/2001 che è relativo alle facoltà assunzionali nelle Pubbliche Amministrazioni.

In merito alla possibilità di derogare a norme di legge relative alle assunzioni di personale con forme flessibili di lavoro è da sottolineare: a) la deliberazione della Corte dei Conti sezioni riunite n. 46/2011 che testualmente recita: *"Relativamente agli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, l'art. 14, comma 9, seconda parte, del DL 31 maggio 2010 n. 78, convertito nella legge 30 luglio 2010 n. 122, nella parte in cui stabilisce il vincolo di spesa alle assunzioni di personale, deve essere riferito alle assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale. Ciò ferme restando le eccezioni espressamente stabilite per legge, gli interventi caratterizzati da ipotesi di somma urgenza e lo svolgimento di servizi infungibili ed essenziali;"* b) la deliberazione della Sezione Controllo della Liguria n.81/2011 che considera legittime le assunzioni di personale a tempo determinato in deroga al disposto normativo di cui al comma 7 dell'art.76 del Decreto legge n.112/2008 nei casi in cui si verificano interventi di somma urgenza;

#### **CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO BARBIERI NATHALIE:**

**Tabella 3.1 -2) I termini temporali del contratto superano i 36 mesi.**

**Tabella 3.1 -7.1.) in precedenza uno o più contratti a tempo determinato la cui durata complessiva supera i 36 mesi.**

**Tabella 3.1 -7.1.1) durata complessiva del rapporto a tempo determinato con il soggetto è superiore a 36 mesi è stata assistita da una procedura derogatoria diversa dalla cd. Deroga contrattuale.**

**Tabella 3.1 -8) Individuazione del soggetto a cui è stato conferito l'incarico mediante chiamata diretta.**

Tutte le anomalie rilevate dal sistema possono essere riassunte con una unica controdeduzione in quanto sono tutte connesse alla specialità del rapporto costituito da questo Comune (Art. 90 TUEL 267/2000) in relazione alla normativa generale sulle assunzioni a tempo determinato.

Come già descritto al precedente punto i contratti di lavoro della Sig.ra Barbieri Nathalie sono stati stipulati ai sensi dell'art 90 del TUEL 267/2000 (uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco) e delle previsioni Statutarie e regolamentari del Comune. 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.

A parere di questa Amministrazione non rientrano nel limite di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 né del D.Lgs 6 Settembre 2001 n.368 e s.m.ed i. gli incarichi conferiti per la costituzione degli uffici di staff posti alle dirette dipendenze del

Sindaco quali sono quelli conferiti dal Comune alla nominata Barbieri Nathalie. Tali incarichi, infatti, sono disciplinati da normativa speciale ed autonoma dettata nel testo unico delle leggi per gli enti locali; disciplina che non può essere implicitamente "compresa", in quanto l'art. 1, comma 4, del medesimo d.lgs. n. 267/2000 espressamente sancisce che: "Ai sensi dell'articolo 128 della Costituzione le leggi della Repubblica non possono introdurre deroghe al presente testo unico se non mediante espressa modificazione delle sue disposizioni.". In tal senso Nota Interpretativa ANCI sul DL 112/2008 convertito nella legge 133/2008, e Deliberazione Corte Conti Sezione Regionale Controllo per il Veneto n.181/2008.

Sul punto è anche da precisare che questo Comune nel periodo dal 25 gennaio 2010 al 21 febbraio 2010 è stato sottoposto a verifica amministrativo contabile da parte del MEF Ragioneria Generale dello Stato Servizi Ispettivi. Dalla relazione effettuata dal dirigente ispettivo in data 12.04.2010 non sono emersi rilievi sulle procedure assunzionali in argomento.

**ASSUNZIONE EX ART 110 COMMA 1 TUEL 267/2000 DEL DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ARCHITETTO IVANO PEPE.**

**Tabella 3.2 - 6.7.8) Mancanza di requisiti in materia di esperienza e specializzazione professionale.**

Il procedimento per l'assunzione ex art 110 comma 1 TUEL 267/2000 del dirigente a tempo determinato Arch.Ivano Pepe è iniziato con l'atto di Giunta Comunale n. 157 del 29.10.2009, dichiarata immediatamente eseguibile.

Con la citata deliberazione è stato stabilito di:

- DI PROGRAMMARE l'assunzione del dirigente del Settore 1° Direzione LL.PP. e Urbanistica con contratto individuale di lavoro a tempo determinato, integrando il piano del fabbisogno del personale (2009 - 2011).
- DI STABILIRE, ai fini dell'assunzione, le seguenti tipologie di incarico e le relative procedure selettive, ai sensi dell'art.27 del vigente Regolamento di organizzazione:

DENOMINAZIONE	TIPOLOGIA	MODALITA' DI SELEZIONE	DURATA
Dirigente 1° Direzione Settore Lavori Pubblici e Urbanistica	Contratto indiv. di lavoro part-time di diritto pubblico ex Art.110 co.1° D.lgs N. 267/00	Art.27 Reg.to Uf e Serv Selezione intuitu personae previo esame del curriculum di laureati in Architettura o Ingegneria Edile	Dall'accettazione e fino alla scadenza del mandato del Sindaco

- DI DARE ATTO CHE il Comune di Aulla può conferire N. 1 incarico di Dirigente anche al di fuori della dotazione organica.

- **DI STABILIRE** , per le motivazioni espresse in premessa, che, per la copertura del posto di Dirigente del Settore LL.PP – Urbanistica , si provveda ad incaricare un Dirigente a tempo determinato con contratto di lavoro individuale di lavoro subordinato di diritto pubblico per N.18 ore settimanali, fino alla scadenza del mandato del Sindaco, fissando per tale incarico il trattamento economico annuo lordo pari al 50% di quello relativo al posto vacante da ricoprire in applicazione del vigente contratto per la categoria di appartenenza, previa approvazione del Piano del fabbisogno del personale .
- **DI DARE ATTO CHE** il conferimento dell'incarico verrà disposto dal Sindaco con proprio decreto.

Successivamente, a seguito di avviso di selezione pubblica ,con Decreto Sindacale n.34 del 18.11.2009 è stata disposta l'assunzione del nominato Arch.Ivano Pepe in qualità di Dirigente del 1° Settore part-time 18 ore; il contratto di lavoro è stato sottoscritto in data 18.11.2009.

Con deliberazione di Giunta Comunale 116 del 14.10.2011, ai sensi dell'art.6 comma 2 del D.Lvo 01.08.2011 n. 141 è stata confermata la legittimità e la validità dell'assunzione del nominato Arch. Pepe.

Che con decreto del Sindaco n.23 del 30.12.2011 è stato aumentato l'impegno orario del dirigente in argomento portandolo da 18 a 36 ore. Il relativo contratto di lavoro è stato stipulato in data 30.12.2011.

L'anomalia riscontrata in sede di compilazione delle schede di monitoraggio delle tipologie di lavoro flessibile si riferisce alla mancanza di esperienza e specializzazione professionale del dirigente assunto ex art.110 comma 1 TUEL 267/2000.

Nel merito è opportuno ricordare che il comma 1 del citato art.110 assegna allo Statuto dell'ente la possibilità di prevedere che la copertura dei posti di qualifica dirigenziale possa avvenire mediante contratto a tempo determinato di diritto pubblico o, eccezionalmente e con deliberazione motivata, di diritto privato, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire, senza peraltro stabilire alcuna limitazione numerica o percentuale in relazione ai posti da poter ricoprire. Mentre il successivo comma 2 stabilisce che negli enti in cui è prevista la dirigenza (quelli medio-grandi) è demandato al Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, stabilire i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti, sempre fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e comunque per almeno una unità. L'Amministrazione come infra descritto ha rispettato pienamente il dettato dell'art.110 comma 1 del TUEL 267/2000.La procedura per l'assunzione del dirigente in argomento si è svolta nel pieno rispetto di quanto stabilito dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi all'epoca vigente, che all'art.27 ha normato in modo dettagliato e puntuale i limiti numerici, i criteri e le modalità con le quali effettuare assunzioni a tempo determinato di personale avente qualifica dirigenziale.In proposito si riportano integralmente le considerazioni effettuate dall'ispettore del MEF in relazione alla specifica fattispecie ed a seguito di verifica amministrativo contabile da parte del MEF Ragioneria Generale dello Stato Servizi Ispettivi cui questo Comune è stato sottoposto nel periodo dal 25 gennaio 2010 al 21 febbraio 2010:

*"Gli enti locali, in forza dell'art. 110 del d. 19s. 267/2000, possono procedere alla copertura di posti di responsabili dei Servizi o degli Uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, facendo ricorso a contratti a tempo determinato di diritto pubblico o, eccezionalmente, se con deliberazione motivata, di diritto privato, qualora il soggetto da assumere sia in possesso dei requisiti richiesti per la qualifica. Tale possibilità deve essere disciplinata nello Statuto dell'Ente mentre il regolamento*

sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, negli Enti in cui è prevista la dirigenza, deve prevedere i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati contratti a tempo determinato, al di fuori della dotazione organica, per i dirigenti e per le alte specializzazioni (anche in tal caso fermi restando i requisiti previsti per la qualifica da ricoprire). La norma dispone inoltre che tali contratti possano essere stipulati nella misura massima del 5% del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità.

Le condizioni che le disposizioni normative impongono per la validità dei predetti contratti è che essi abbiano una durata non superiore al mandato elettivo del sindaco e che il trattamento economico sia equivalente a quello previsto dai vigenti Contratti Collettivi Nazionali e Decentrati. Gli Enti locali, tuttavia, con decreto motivato della Giunta possono integrare il predetto trattamento economico con una indennità "ad personam" commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali, coerentemente con il bilancio dell'Ente.

In proposito, si riferisce che presso il Comune di Aulla, a seguito dell'improvvisa vacanza di un posto nell'organico dirigenziale dell'Ente - venutasi a creare conseguentemente al trasferimento del dirigente precedente preposto allo stesso Ufficio, in altri ruoli delle Amministrazioni Pubbliche - la G.c. con propria deliberazione n. 157 del 29/10/2009 ha proceduto, dopo aver approvato la "riorganizzazione e ristrutturazione della dotazione organica", alla trasformazione del suddetto posto di dirigente - riferito al 10 settore "lavori pubblici e urbanistica" previsto in dotazione organica - da n. 36 ore a n. 18 ore.

Con la medesima deliberazione la G.C. ha programmato l'assunzione del dirigente del Settore 1°, dettando le modalità con cui svolgere le procedure selettive, ovvero sulla base dell'"intuitu personae", previo esame del curriculum vitae di laureati in Architettura o Ingegneria Edile, ed ha previsto il ricorso ad un contratto individuale di lavoro part-time, di diritto pubblico, avente la stessa scadenza del mandato del Sindaco.

A tale atto, ha fatto seguito il decreto n. 34 del 18/11/2009 con il quale il Sindaco ha conferito l'incarico in parola all'Arch. Ivano Pepe, coerentemente con quanto previsto nella stessa deliberazione di Giunta e subordinatamente alla stipula del contratto di assunzione avvenuta, in data 18/11/2009, a cura del dirigente dell'ufficio del personale. Il trattamento economico è stato previsto nella misura del 50 % di quello a tempo pieno, assentito dal vigente CCNL per i dirigenti, coerentemente con il tipo di servizio a tempo parziale richiestogli.

Tanto premesso, non si hanno osservazioni da formulare riguardo alla volontà dell'ente di avvalersi dell' art. 110 del TUEL al fine di ricoprire un posto vacante nell' organico dirigenziale, tenuto conto che il Comune di Aulla può conferire n. 1 incarico di dirigente, coerentemente con il disposto del comma 2, dell' art. 110 del TUEL, anche al di fuori della dotazione organica e che tale possibilità oltre ad essere prevista all'art. 87 del proprio Statuto, è anche disciplinata dall'art. 27 del proprio Regolamento degli Uffici e dei Servizi."

Successivamente all'entrata in vigore del Decreto Brunetta che ha modificato l'art.19 del Dlgs 165/2001 si è accesa una diatriba, che si è sviluppata lungo tutto il 2010 e per questa prima parte del 2011, vedeva contrapposti coloro, fra questi anche ANCI ed UPI, che facendo leva sull'art.27 del D. Lgs. n.165/2001 e sull'art.111 del TUEL ribadivano a piena voce l'autonomia statutaria ed organizzativa riconosciuta agli enti locali e coloro che, invece, ritenevano, in presenza di disposizioni di riforma dell'ordinamento, fosse ineluttabile applicarle. I primi inoltre invocavano la clausola di specialità di cui all'art.1, comma 4, TUEL che, in ossequio al principio di autonomia degli enti locali, stabilisce che le leggi della Repubblica non possono introdurre deroghe al TUEL se non mediante espressa modificazione delle sue disposizioni.

Nel dibattito interpretativo vanno poi annoverati, di diritto, i difformi orientamenti espressi

da alcune Sezioni Regionali di Controllo della Corte dei Conti. La Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, con deliberazione n.308/2010/PAR del 17 marzo 2010, ha affermato la vigenza dell'art.110 TUEL, ritenendo che la disciplina statale trova necessariamente il proprio limite nell'autonomia statutaria e regolamentare costituzionalmente garantite alle autonomie locali. Tutto ciò in quanto la disciplina dettata dall'art.110 TUEL, pur riguardante la disciplina del rapporto di lavoro della dirigenza pubblica statale sulla quale incide la riforma, attiene anche ad un aspetto della disciplina dell'organizzazione delle Pubbliche Amministrazioni che, nel caso delle autonomie locali, è riservato alla sfera dell'autodeterminazione del modello organizzativo più consono alla realtà locale. Tale assunto - aggiunge la Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia - trova conferma anche nel dato testuale, atteso che:

- la disciplina statale richiama esplicitamente la distinzione in fasce della dirigenza dello Stato, che non è prevista, al contrario, per la dirigenza degli enti locali;
- il testo dell'art.110 TUEL non è stato espressamente modificato dal c.d. Decreto Brunetta e l'art.74, comma 2, dello stesso D. Lgs. n.150/2009 non contempla l'art.40 tra le disposizioni immediatamente applicabili agli enti locali;
- opera, infine, in materia la clausola di specialità di cui all'art.1, comma 4, TUEL che, in ossequio al principio di autonomia degli enti locali, stabilisce che le leggi della Repubblica non possono introdurre deroghe al TUEL se non mediante espressa modificazione delle sue disposizioni.

Diversi orientamenti hanno invece espresso la Sezione Regionale di Controllo per la Puglia (deliberazione n.44/PAR/2010 del 17 giugno 2010) e la Sezione Regionale di Controllo per il Veneto (deliberazione n.231/2010/PAR del 27 ottobre 2010).

Le interpretazioni differenti anche da parte delle Sezioni di Controllo della Corte dei Conti hanno evidenziato la mancanza di chiarezza della normativa in vigore sulla specifica fattispecie ed al momento dell'assunzione non era certo possibile stabilire la prevalenza di una norma ( Art 19 D.Lgs 165/2001) rispetto ad un'altra ( Art 110 TUEL).La risoluzione del contratto anticipata sulla base della prevalenza dell'art 19 D.Lgs 165/2001 sull'art.110 del TUEL avrebbe sicuramente esposto l'Amministrazione a sicuro contenzioso dall'esito quantomai incerto.

Vi è inoltre da evidenziare che al momento dell'avvio del procedimento avvenuto in data 29.10.2009 il Decreto Brunetta non era ancora in vigore ed i requisiti per l'accesso alla dirigenza erano diversi da quelli successivamente previsti.

In particolare oltre al Diploma di Laurea era previsto che gli incarichi dirigenziali potessero essere conferiti a soggetti *"che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche"*.

Tale requisito, al momento dell'indizione della procedura selettiva era posseduto dall'incaricato Arch. Ivano Pepe in quanto lo stesso era iscritto all'Ordine Professionale degli Architetti della Provincia di La Spezia al n. 588 a far data dal xxxxxxxxx.

Per esaminare più in dettaglio i requisiti posseduti dall'Architetto Pepe al momento del conferimento dell'incarico di cui trattasi, e meglio descritti nel curriculum presentato, oltre al possesso del Diploma di Laurea ( requisito indispensabile ) ed all'iscrizione all'Albo professionale relativo al diploma di laurea posseduto, va considerata l'attività in qualità di Amministratore Unico e/o Presidente e/o Consigliere di C.d.A. in aziende private il cui oggetto sociale è riconducibile a quello oggetto del contratto di lavoro in argomento, che il medesimo Pepe ha svolto negli anni dal 1996 al 2009 e che può essere definita come *attività prestata presso aziende private in livello quantomeno sub apicale della dirigenza.*

Quindi, qualora anche non si ritenessero esaustivi e decisivi i requisiti di studio e professionali posseduti dal dirigente incaricato (tesi non condivisibile), con l'ultima precedente precisazione viene di fatto superato anche l'ulteriore requisito della esperienza professionale.

In ultimo ma non per questo meno importante si evidenzia che dalla relazione finale redatta dall'Ispettore Generale Capo e protocollata da questo Comune in data 06.11.2011 nell'ambito della verifica amministrativo contabile effettuata dal MEF Ragioneria Generale dello Stato Servizi Ispettivi nel periodo dal 25 gennaio 2010 al 21 febbraio 2010, non sono emersi rilievi sulle procedure e sulle modalità di assunzione del dirigente ex art 110 TUEL Ivano Pepe. Viene solo rilevata la non correttezza dell'incarico dirigenziale conferito con impegno orario part-time: (*"Alla luce di quanto rappresentato si invitano, pertanto gli organi competenti a riesaminare le condizioni dell'autorizzazione allo svolgimento del rapporto lavorativo parziale in argomento, tenendo presente, infine, che la mancata previsione dell'istituto part-time per il personale dirigente nei vari contratti collettivi nazionali, rende il contratto individuale stipulato una fattispecie al di fuori dell'assetto normativo, con conseguenze che potrebbero avere riflessi sostanziali sul rapporto lavorativo stesso."*).

In considerazione del rilievo di cui sopra, questa Amministrazione, come meglio infra descritto, ha provveduto in data 30.12.2009 ad aumentare l'impegno orario fino al tempo pieno del Dirigente Architetto Ivano Pepe.

Per tutto quanto sopra descritto l'Amministrazione ritiene di avere correttamente e legalmente agito nel conferire l'incarico dirigenziale in argomento.

Il Sindaco - Geom. Roberto Simoncini

Il Dirigente del 3° Settore - Dott. Renzo Mostarda







*Presidenza del Consiglio dei Ministri*  
**DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA**

**RAPPORTO INFORMATIVO SULLE TIPOLOGIE  
DI LAVORO FLESSIBILE UTILIZZATE**

**(Art. 36, comma 3, del decreto legislativo 30 maggio 2001, n.165)**

**COMUNE DI AULLA**  
**Rilevazione 2012**

giovedì 25 luglio 2013  
Numero Totale di Pagine (compresa la presente): 18

## Relazione

## SITUAZIONE DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31/12/2012

Tabella 1 - Enti locali e Comuni con popolazione fino a 100.00 abitanti

Tipologia di personale	Organici a 31/12/2011	Personale in servizio a 31/12/2012	Indice di copertura dell'organico	
	A	B	C=(B-A)	D=B/A*100
DIRIGENTI	5	4	-1	80%
TOTALE ORGANICI PERSONALE DIRIGENZIALE (a)	5	4	-1	80%
Categoria D	21	11	-10	52.38%
Categoria C	21	15	-6	71.43%
Categoria B	52	48	-4	92.31%
Categoria A	0	0	0	0%
TOTALE ORGANICI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (b)	94	74	-20	78.72%
TOTALE ORGANICI PERSONALE (c=a+b)	99	78	-21	78.79%
<b>INFORMAZIONI SULL'ATTO CHE CONTIENE LA DOTAZIONE ORGANICA INDICATA</b>				
Tipologia di atto	Riferimenti			
Deliberazione dell'organo di governo	N.108 DEL 24.8.2011			

**SITUAZIONE DEL PERSONALE CON FUNZIONI DIRIGENZIALI**

Dotazione Organica dell'Amministrazione di Ente al 31/12/2012	5
---	---

**Tabella 1.1 - Enti locali e Comuni con popolazione fino a 100.00 abitanti**

DIRIGENTI		0	1	2
A)	Dirigenti di ruolo	3	0	0
B)	Dirigenti comandati o fuori ruolo provenienti da altre Amministrazioni conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del d. lgs. 165/2001 (in)	0	0	0
C)	Dirigenti con incarico a tempo determinato conferito a personale interno all'Amministrazione ai sensi dell'art.110, comma 1, del d. lgs. 267/2000	0	0	0
D)	Dirigenti con incarico a tempo determinato conferito a personale esterno all'Amministrazione ai sensi dell'art.110, comma 1, del d. lgs. 267/2000	1	0	0
G)	Dirigenti dell'Amministrazione comandati o fuori ruolo in servizio presso altre Amministrazioni con incarichi conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del d. lgs. 165/2001 (out)	0	0	0
H)	Dirigenti dell'Amministrazione in servizio presso altri Enti con incarichi a tempo determinato conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d. lgs. 165/2001 (out)	0	0	0
<b>TOTALE (A)+(B)+(C)+(D)+(G)+(H):</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

Avvicinamento del riaccolto previsto dal ultimo periodo del comma (quater) dell'art. 13 del d. lgs. 165/2001	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No
--	---

\* Inserire il numero dei dirigenti che nel corso del 2012 hanno cessato l'incarico presso altre Amministrazioni e sono ritornati in servizio presso l'Amministrazione di appartenenza.

**SITUAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE  
IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO**

Dotazione Organica dell'Amministrazione e Ente al 31/12/2012	Posti
Categoria D	21
Categoria C	21
Categoria B	52
Categoria A	0
<b>Totale</b>	<b>94</b>

**Tabelle 1.3 - Enti locali e Comuni con popolazione fino a 100.00 abitanti**

PERSONALE NON DIRIGENZIALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO	
Categoria	Personale di ruolo dell'Amministrazione in servizio al 31/12/2012
Categoria D	11
Categoria C	15
Categoria B	48
Categoria A	0
<b>Totale</b>	<b>74</b>

**INFORMAZIONI SULL'ATTO CHE CONTIENE LA DOTAZIONE ORGANICA INDICATA**

INFORMAZIONI SULL'ATTO CHE CONTIENE LA DOTAZIONE ORGANICA INDICATA	
Tipologia di atto	Riferimenti
<input checked="" type="checkbox"/> Deliberazione dell'organo di governo <input type="checkbox"/> Altro	N.108 DEL 24.8.2011

**ADEMPIMENTI IN MATERIA DI PROGRAMMAZIONE E FINANZA PUBBLICA**

Tabella 2a - Enti Locali

Concorso di autonomia regionale e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica	S/No
A) Rispetto del Patto di Stabilità - Anno 2011	Si
B) Rispetto dell'obbligo di riduzione tendenziale della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557, L. 296/2006	Si
C) Rispetto del tetto al rapporto spesa personale su spesa corrente previsto dall'art. 76, comma 7, DL 112/2008	Si

Tabella 2b - Enti Locali

Rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 6, comma 28 del decreto legislativo 165/2001	S/No
Rispetto del limite che la spesa sostenuta nel 2012 per il personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa e per contratti di formazione-lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro ovvero lavoro accessorio (con l'esclusione della spesa sostenuta per il conferimento di incarichi dirigenziali di cui all'art.19, comma 6, del d. lgs. 165/2001) non sia superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009 (1).	No

Tabella 2c - Enti Locali

Adeempimenti in materia di programmazione	S/No
E' stata effettuata la ricognizione annuale sulla presenza di eventuali situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, prevista dall'art. 33 del decreto legislativo 165/2001, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, dello stesso decreto	Si
E' stata adottata la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni in linea con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale (articolo 6, del d.lgs 30 marzo 2001 n. 165), con contestuale valutazione della consistenza ed eventuale variazione delle dotazioni organiche, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative, nonché, ove risulti necessario, a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni (articolo 6, del d.lgs. 30 marzo 2001 n. 165).	Si
E' stato approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".	Si

**RIEPILOGO TIPOLOGIE CONTRATTUALI UTILIZZATE NEL 2012**

**Tabella 3 - Enti Locali**

Tipologie contrattuali utilizzate nel 2012	N. contratti di servizio	N. contratti a tempo	N. contratti a tempo determinato	N. contratti a tempo indefinito
Contratti di lavoro subordinato atempo determinato sottoscritti per figure non dirigenziali	1	1	0	0
Incarichi dirigenziali a tempo determinato	1	1	0	0
Collaborazioni coordinate e continuative	0	0	0	0
Contratti di formazione lavoro	0	0	0	0
Contratti di servizio per la somministrazione di lavoro	N. contratti	0		
	N. lavoratori	0		
Prestatori di lavoro accessorio	0			
<b>Altri tipi di rapporti</b>				<b>N. Rapporti</b>
Accordi di collaborazione con i lavoratori sociali (art. 18 bis)				0
<b>Numero dei lavoratori complessivamente impegnati</b>				<b>0</b>



**SCHEDA CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

(Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368)

Scheda 1 di 2

**Tabella 3.1 - ENTI LOCALI**

		Codice Fiscale	Sesso
1)	Soggetto	BRBNHL76S50E463V	<input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> F
Tipologia Contratto		Tempo Determinato	
2)	Termini temporali del contratto	Inizio Contratto 09/07/2009	Fine Contratto 06/06/2014
3)	Termini temporali del contratto riferito solo all'attività svolta durante il 2012	Inizio Attività 01/01/2012	Fine Attività 31/12/2012
4)	Area Inquadramento	<input type="checkbox"/> Cat. D <input checked="" type="checkbox"/> Cat. C <input type="checkbox"/> Cat. B <input type="checkbox"/> Cat. A	
5)	Il contratto è stato previsto nella vigente programmazione triennale dei fabbisogni?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	
6)	Indicare la tipologia di causale che ha determinato il conferito del contratto a tempo determinato	<input type="checkbox"/> Causale di carattere tecnico <input type="checkbox"/> Causale di carattere sostitutivo <input type="checkbox"/> Causale di carattere organizzativo <input type="checkbox"/> Causale di carattere produttivo <input checked="" type="checkbox"/> Diretta Collaborazione <input type="checkbox"/> Altro	
7)	Indicare se il contratto a cui si fa riferimento:	<input type="checkbox"/> Non è stato preceduto da altri contratti di lavoro flessibili con la stessa Amministrazione <input checked="" type="checkbox"/> E' stato preceduto da altri contratti di lavoro flessibili con la stessa Amministrazione <input type="checkbox"/> E' un rinnovo di un contratto precedente <input type="checkbox"/> E' una proroga di un contratto precedente	
7.1)	Se è indicata l'opzione "preceduto da altri contratti di lavoro flessibile": Il soggetto ha avuto in precedenza, con questa Amministrazione, uno o più contratti a tempo determinato la cui durata complessiva, compresi rinnovi e proroghe, supera i trentasei mesi?	<input checked="" type="checkbox"/> Sì <input type="checkbox"/> No	

7.1.1)	Se sì, indicare la procedura adottata	<input type="checkbox"/> Deroga contrattuale mediante accordo sindacale nazionale o decentrato <input type="checkbox"/> Deroga assistita presso la Direzione Prov. del Lavoro <input checked="" type="checkbox"/> Altro
8)	Indicare la tipologia di procedura adottata per individuare il personale a cui è stato conferito il contratto a tempo determinato	<input type="checkbox"/> Procedura concorsuale pubblica <input checked="" type="checkbox"/> Chiamata diretta <input type="checkbox"/> Chiamata numerica di personale in possesso del titolo di studio della scuola dell'obbligo, ai sensi dell'art. 16, Legge n.56 del 28 febbraio 1987 per le qualifiche corrispondenti

**SCHEDA INCARICHI DIRIGENZIALI CON  
CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

(Art. 19, comma 6-quater, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

Scheda 2 di 2

Tabella 3.2 - ENTI LOCALI

		Codice Fiscale	Sesso
1)	Soggetto	PPEVNI69H19E463J	<input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
<b>Tipologia contratto: Incarichi dirigenziali a tempo determinato</b>			
		Inizio Contratto	Fine Contratto
2)	Termini temporali del contratto di assunzione a Tempo determinato	20/11/2009	06/06/2014
3)	Tipologia di incarico	<input checked="" type="checkbox"/> Dirigenti (ex art. 110, comma 1) <input type="checkbox"/> Dirigenti (ex art. 110, comma 2)	
4)	Premesso l'obbligo del possesso del titolo di studio della laurea per l'accesso alla dirigenza, previsto dall'art. 28 del Dlgs. 165/01, il soggetto:	<input checked="" type="checkbox"/> E' in possesso della laurea magistrale o diploma di laurea <input type="checkbox"/> Non è in possesso della laurea magistrale o diploma di laurea	
5)	L'Amministrazione ha verificato che la "particolare e comprovata qualificazione professionale" del soggetto non sia rinvenibile nei propri ruoli della dirigenza?	<input checked="" type="checkbox"/> Si <input type="checkbox"/> No	
6)	Il Soggetto ha "svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali"?	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	
7)	Il Soggetto ha conseguito "una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza".	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	
8)	Il Soggetto proviene "dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato".	<input type="checkbox"/> Si <input checked="" type="checkbox"/> No	

9)	Indicare se il contratto a cui si fa riferimento:	<input checked="" type="checkbox"/> Non è stato preceduto da altri contratti di lavoro flessibili presso l'amministrazione <input type="checkbox"/> E' un rinnovo di un contratto precedente presso l'amministrazione <input type="checkbox"/> E' stato preceduto da altri contratti di lavoro flessibili presso l'amministrazione
10)	Indicare la tipologia di procedure adottata per individuare il personale a cui è stato conferito il contratto a tempo determinato	<input type="checkbox"/> Procedura concorsuale pubblica <input checked="" type="checkbox"/> Procedura comparativa <input type="checkbox"/> Incarico diretto intuitu personae

**Elenco anomalie procedurali sottoposte all'attenzione degli OIV, dei nuclei di valutazione o dei servizi di controllo interno in seguito alla compilazione delle schede di monitoraggio delle tipologie di lavoro flessibile da parte delle Amministrazioni o Enti**

Codice Anagrafico	Riferimento	Anomalie	Motivazioni fornite dal nucleo di valutazione o dei servizi di controllo interno
2b		L'amministrazione dichiara di non aver rispettato il limite che la spesa sostenuta nel 2012 per il personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa e per contratti di formazione-lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro ovvero lavoro accessorio (con l'esclusione della spesa sostenuta per il conferimento di incarichi dirigenziali di cui all'art.19, comma 6, del D. Lgs. 165/2001) non sia superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input checked="" type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide
3.1 2)	BRBNHL76S50E463V	In base ai dati inseriti dall'amministrazione si rileva che i termini temporali del contratto in esame superano 36 mesi.	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input checked="" type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide
3.1 7.1)	BRBNHL76S50E463V	L'amministrazione dichiara che il soggetto ha avuto in precedenza, con la stessa Amministrazione, uno o più contratti a tempo determinato la cui durata complessiva, compresi rinnovi e proroghe, supera i trentasei mesi.	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input checked="" type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide
3.1 7.1.1)	BRBNHL76S50E463V	L'amministrazione dichiara che la durata complessiva del rapporto a tempo determinato con il soggetto è superiore al termine dei 36 mesi è stata assistita da una procedura derogatoria diversa dalla cd. deroga contrattuale.	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input checked="" type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide

Rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nel 2012

Codice	Area	Documento	Anomalia rilevata	Motivazioni addotte e servizi di cui si avvale l'Amministrazione interna di valutazione
3.1 (8)	Contratti di lavoro a tempo determinato	BRBNHL76S50E463V	L' amministrazione dichiara che il soggetto a cui è stato conferito il contratto in esame è stato individuato mediante chiamata diretta.	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input checked="" type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide
3.2 (6,7,8)	Incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato	PPEVNI69H19E463J	In base a quanto dichiarato dall'amministrazione il soggetto cui è stato conferito l'incarico dirigenziale a tempo determinato non possiede i requisiti richiesti in materia di esperienza e specializzazione professionale	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input checked="" type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide

Appendice

Tab. 2b Area Adempimenti	Riferimento normativo
2b	<p>L'art. 9, comma 28, del DL 78/2010 prevede che a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.</p>
3.1 2)	<p>Al sensi del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e s. m. ed. i., in particolare l'art. 5, comma 4-bis, deve desumersi che la durata complessiva di un rapporto di lavoro a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti non può essere superiore ai 36 mesi o al diverso periodo eventualmente stabilito in deroga a tale previsione legislativa da specifiche previsioni di legge nonché dei contratti collettivi nazionali di comparto, fatte salve le condizioni ivi previste. I suddetti vincoli possono essere derogati unicamente attraverso la procedura di stipula di contratti collettivi a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevista ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, del d.lgs. 368/2001, estendibile anche al settore pubblico alla luce del rinvio al d.lgs. 368/2001 operato dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in deroga a quanto sopra, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti potrebbe essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (cd. deroga assistita) Tale procedura, tuttavia, non è supportata dall'adozione degli avvisi comuni, previsti dalla legge. L'art. 36, comma 5, del D. Lgs. 165/01 stabilisce che la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 dello stesso decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.</p>

Tab. 3.1 3.1 7.1)	Area Contratti di lavoro a tempo determinato	Riferimento normativo
		<p>Al sensi del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e s. m. ed i., in particolare l'art. 5, comma 4-bis, deve desumersi che la durata complessiva di un rapporto di lavoro a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti non può essere superiore ai 36 mesi o al diverso periodo eventualmente stabilito in deroga a tale previsione legislativa da specifiche previsioni di legge nonché dei contratti collettivi nazionali di comparto, fatte salve le condizioni ivi previste. I suddetti vincoli possono essere derogati unicamente attraverso la procedura di stipula di contratti collettivi a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevista ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, del d.lgs. 368/2001, estendibile anche al settore pubblico alla luce del rinvio al d.lgs. 368/2001 operato dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In deroga a quanto sopra, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti potrebbe essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (cd. deroga assistita). Tale procedura, tuttavia, non è supportata dall'adozione degli avvisi comuni, previsti dalla legge. In caso di superamento di un nuovo concorso pubblico a tempo determinato da parte del soggetto che ha già avuto un rapporto di lavoro a termine con l'amministrazione, deve ritenersi azzerata la durata del contratto precedente ai fini del computo del limite massimo di 36 mesi previsto dal d.lgs. 368/2001, nonché non applicabile la disciplina degli intervalli temporali in caso di successione di contratti consentite di azzerare. Conseguentemente, in tale caso l'amministrazione può stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato con il soggetto utilmente collocato nella graduatoria di concorso anche laddove l'interessato abbia già avuto contratti a termine con la stessa amministrazione, ancorché di durata complessiva corrispondente ai 36 mesi, e pure nel caso in cui tra i successivi contratti non sia ancora trascorso l'intervallo temporale previsto dalla disciplina normativa. Quanto detto, a garanzia degli articoli 51 e 97 della Costituzione, rispettivamente sul libero accesso ai pubblici impieghi e sul principio del concorso. L'art. 36, comma 5, del D. Lgs. 165/01 stabilisce che la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 dello stesso decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.</p>



Tab. Questo	Area	Riferimento normativo
3.1 7.1.1)	Contratti di lavoro a tempo determinato	<p>Al sensi del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e s. m. ed i., in particolare dell'art. 5, comma 4-bis, deve desumersi che la durata complessiva di un rapporto di lavoro a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti non può mai superare superiore ai 36 mesi o al diverso periodo eventualmente stabilito in deroga a tale previsione legislativa da specifiche previsioni dei contratti collettivi nazionali di comparto, fatte salve le condizioni ivi previste. I suddetti vincoli possono essere derogati unicamente attraverso la procedura di stipula di contratti collettivi a livello nazionale, territoriale o aziendale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevista ai sensi dell'art. 5, comma 4-bis, del d.lgs. 368/2001, estendibile anche al settore pubblico alla luce del rinvio al d.lgs. 368/2001 operato dall'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in deroga a quanto sopra, un ulteriore successivo contratto a termine fra gli stessi soggetti potrebbe essere stipulato per una sola volta, a condizione che la stipula avvenga presso la direzione provinciale del lavoro competente per territorio e con l'assistenza di un rappresentante di una delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale cui il lavoratore sia iscritto o conferisca mandato (cd. deroga assistita). Tale procedura, tuttavia, non è supportata dall'adozione degli avvisi comuni, previsti dalla legge. L'art. 36, comma 5, del D. Lgs. 165/01 stabilisce che la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 dello stesso decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286.</p>
3.1 8)	Contratti di lavoro a tempo determinato	<p>L'art. 36, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge e la disciplina da parte dei contratti collettivi nazionali della materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio, precisa che le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali, ma nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Al riguardo, l'art. 35, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, prevede che l'assunzione nelle amministrazioni pubbliche avviene con contratto individuale di lavoro:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) tramite procedure selettive, conformi ai principi del comma 3, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno;</li> <li>b) mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della legislazione vigente per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, facendo salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità.</li> </ul> <p>In particolare, il successivo comma 3, oltre a prescrivere disposizioni in tema di rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, decentramento delle procedure di reclutamento e composizione delle commissioni, prevede che le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai principi di adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione e di adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.</p>

Reporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nel 2012

Tab. 3.2 Sintesi	Incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato	Riferimento normativo
3.2 6,7,8)		L'art. 19, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 prevede che gli incarichi di Segretario generale di ministeri, degli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e di quelli di livello equivalente ovvero gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale e gli altri incarichi di funzione dirigenziate sono conferiti, a soggetti che abbiano • svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati ovvero aziende pubbliche o private con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, • che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche e da concrete esperienze di lavoro maturate per almeno un quinquennio, anche presso amministrazioni statali, ivi comprese quelle che conferiscono gli incarichi, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, • che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato.