



*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 SANT'EGIDIO DEL MONTE ALBINO**  
**Rilevazione 2012**

## 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                         | Dotazione Organica dell'Amministrazione o Ente al 31/12/2012 | Personale in servizio al 31/12/2012 | Disponibilità di posto | Indice di copertura dell'organico |
|--|--|-------------------------------------|------------------------|-----------------------------------|
|  | A  | B                                   | C=(B-A)                | D=B/A*100                         |
| DIRIGENTI                                      | 0  | 0                                   | 0                      | 0%                                |
| TOTALE ORGANICI PERSONALE DIRIGENZIALE (a)     | 0  | 0                                   | 0                      | 0%                                |
| Categoria D                                    | 6  | 2                                   | -4                     | 33.33%                            |
| Categoria C                                    | 26   | 23                                  | -3                     | 88.46%                            |
| Categoria B                                    | 10   | 10                                  | 0                      | 100%                              |
| Categoria A                                    | 9  | 8                                   | -1                     | 88.89%                            |
| TOTALE ORGANICI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (b) | 51   | 43                                  | -8                     | 84.31%                            |
| TOTALE ORGANICI PERSONALE (c=a+b)              | 51   | 43                                  | -8                     | 84.31%                            |

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

| Tipologia di atto                    | Riferimenti                           |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| Deliberazione dell'organo di governo | delibera di G.C. n. 52 del 04.04.2012 |

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

Tabella 2a - Enti Locali

| Concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica |  | Si/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 9, comma 28, del decreto-legge 78/2010   | Si/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). | Si    |

Tabella 2c - Enti Locali

| Adeempimenti in materia di programmazione  | Si/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 dell'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".  | No    |

**RIEPILOGO TIPOLOGIE CONTRATTUALI UTILIZZATE NEL 2012**

Tabella 3 - Enti Locali

| Tipologie contrattuali utilizzate nel 2012  | N. contratti di servizio | N. schede contratti complete | N. schede contratti incomplete | N. schede contratti da inserire |
|---|--------------------------|------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|
| Contratti di lavoro subordinato atempo determinato sottoscritti per figure non dirigenziali | 11                       | 11                           | 0                              | 0                               |
| Incarichi dirigenziali a tempo determinato  | 0                        | 0                            | 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             |                              |                                |                                 |
|   | 2                        |                              |                                |                                 |
|   | N. lavoratori            |                              |                                |                                 |
|   | 2                        |                              |                                |                                 |
| Prestatori di lavoro accessorio   | 0                        |                              |                                |                                 |
| <b>Altri tipi di rapporti</b>   |                          |                              |                                | N. Rapporti                     |
| Accordi di utilizzazione dei lavoratori socialmente utili                                   |                          |                              |                                | 2                               |
| Numero dei lavoratori complessivamente impegnati  |                          |                              |                                | 2                               |

L'ente nel corso del monitoraggio ha inserito per ciascuna delle tipologie contrattuali utilizzate nel 2012 le seguenti schede contratto:

**Contratti di lavoro subordinato a tempo determinato sottoscritti per figure non dirigenziali**

|                     |                     |                    |
|---------------------|---------------------|--------------------|
| 1)MRNCLN86H44G230O  | 2)TRTDNC81L19F912S  | 3)DSDDMA57E07A294S |
| 4)PDVNTN72A02I317K  | 5)BSTSFN81E28F912C  | 6)CNTNDR76S28F912B |
| 7)PPEMCN74D58G230U  | 8)TRTDNC81L19F912S  | 9)DSDDMA57E07A294S |
| 10)SBBRRG70B06G813F | 11)DMBVTI66M04H703L |                    |

**Incarichi dirigenziali a tempo determinato**

Nessuna scheda presente

**Collaborazioni coordinate e continuative**

Nessuna scheda presente

**Contratti di formazione lavoro**

Nessuna scheda presente

Al fine di agevolare il processo di produzione del presente Rapporto ed il lavoro dell'OIV o altro organo di controllo previsto dal rispettivo ordinamento dell'ente, è stata omessa l'inclusione delle suddette schede che potranno essere visionate direttamente on line accedendo in modalità di visualizzazione sul sistema di monitoraggio all'indirizzo ed utilizzando le seguenti credenziali:

USERNAME: DVRWT25AS  
PASSWORD: AP0WZ3H7F

### 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

| Tab. Quesito | Area                                    | Riferimento      | Anomalia rilevata   | Motivazioni fornite a cura degli OIV, dei Nuclei di valutazione o dei servizi di controllo interno  |
|--------------|---|------------------|---|---|
| 2c<br>C)     | Adempimenti                             |                  | L'amministrazione dichiara di non aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 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. | Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute:<br><input checked="" type="checkbox"/> Valide<br><input type="checkbox"/> Parzialmente valide<br><input type="checkbox"/> Non valide |
| 3.1<br>2)    | Contratti di lavoro a tempo determinato | DMBVTI66M04H703L | 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:<br><input checked="" type="checkbox"/> Valide<br><input type="checkbox"/> Parzialmente valide<br><input type="checkbox"/> Non valide |
| 3.1<br>8)    | Contratti di lavoro a tempo determinato | DMBVTI66M04H703L | 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:<br><input checked="" type="checkbox"/> Valide<br><input type="checkbox"/> Parzialmente valide<br><input type="checkbox"/> Non valide |
| 3.1<br>8.1)  | Contratti di lavoro a tempo determinato | MRNCLN86H44G230O | L' amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame.   | Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute:<br><input checked="" type="checkbox"/> Valide<br><input type="checkbox"/> Parzialmente valide<br><input type="checkbox"/> Non valide |
| 3.1<br>8.1)  | Contratti di lavoro a tempo determinato | TRTDNC81L19F912S | L' amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame.   | Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute:<br><input checked="" type="checkbox"/> Valide<br><input type="checkbox"/> Parzialmente valide<br><input type="checkbox"/> Non valide |

Rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nel 2012

| Tab. Quesito | Area                                    | Riferimento      | Anomalia rilevata   | Motivazioni fornite a cura degli OIV, dei Nuclei di valutazione o dei servizi di controllo interno   |
|--------------|---|------------------|---|--|
| 3.1<br>8.1)  | Contratti di lavoro a tempo determinato | DSDDMA57E07A294S | L' amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame. | Le motivazioni adottate dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute:<br><input checked="" type="checkbox"/> Valide<br><input type="checkbox"/> Parzialmente valide<br><input type="checkbox"/> Non valide |
| 3.1<br>8.1)  | Contratti di lavoro a tempo determinato | PDVNTN72A02I317K | L' amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame. | Le motivazioni adottate dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute:<br><input checked="" type="checkbox"/> Valide<br><input type="checkbox"/> Parzialmente valide<br><input type="checkbox"/> Non valide |
| 3.1<br>8.1)  | Contratti di lavoro a tempo determinato | BSTSFN81E28F912C | L' amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame. | Le motivazioni adottate dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute:<br><input checked="" type="checkbox"/> Valide<br><input type="checkbox"/> Parzialmente valide<br><input type="checkbox"/> Non valide |
| 3.1<br>8.1)  | Contratti di lavoro a tempo determinato | CNTNDR76S28F912B | L' amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame. | Le motivazioni adottate dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute:<br><input checked="" type="checkbox"/> Valide<br><input type="checkbox"/> Parzialmente valide<br><input type="checkbox"/> Non valide |
| 3.1<br>8.1)  | Contratti di lavoro a tempo determinato | PPEMCN74D58G230U | L' amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame. | Le motivazioni adottate dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute:<br><input checked="" type="checkbox"/> Valide<br><input type="checkbox"/> Parzialmente valide<br><input type="checkbox"/> Non valide |

Rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nel 2012

| Tab. Quesito | Area                                    | Riferimento      | Anomalia rilevata   | Motivazioni fornite a cura degli OIV, dei Nuclei di valutazione o dei servizi di controllo interno  |
|--------------|---|------------------|---|---|
| 3.1<br>8.1)  | Contratti di lavoro a tempo determinato | TRTDNC81L19F912S | L' amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame. | Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute:<br><input checked="" type="checkbox"/> Valide<br><input type="checkbox"/> Parzialmente valide<br><input type="checkbox"/> Non valide |
| 3.1<br>8.1)  | Contratti di lavoro a tempo determinato | DSDDMA57E07A294S | L' amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame. | Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute:<br><input checked="" type="checkbox"/> Valide<br><input type="checkbox"/> Parzialmente valide<br><input type="checkbox"/> Non valide |
| 3.1<br>8.1)  | Contratti di lavoro a tempo determinato | SBBRRG70B06G813F | L' amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame. | Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute:<br><input checked="" type="checkbox"/> Valide<br><input type="checkbox"/> Parzialmente valide<br><input type="checkbox"/> Non valide |

## Appendice

| Tab. Quesito | Area                                    | Riferimento normativo   |
|--------------|---|---|
| 2c<br>C)     | Adempimenti                             | L'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 , ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 dello stesso decreto 165/2001 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165il quale prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.  |
| 3.1<br>2)    | Contratti di lavoro a tempo determinato | Ai 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. |

| Tab. Quesito | Area                                    | Riferimento normativo   |
|--------------|---|---|
| 3.1<br>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> <p>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;</p> <p>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.</p> <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> |
| 3.1<br>8.1)  | Contratti di lavoro a tempo determinato | <p>L'art. 35, comma 3, del D. Lgs. 165/2001, 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>   |