



COMUNE DI SANT'EGIDIO DEL MONTE ALBINO

Provincia di Salerno

Organismo Indipendente di Valutazione

franco-crispi@libero.it - Cell 392/6320549



Li, 30 ottobre 2013

Responsabile Off. Personale
Sig.ra R. Maiorino

E, p.c. Segretario generale
Dott.ssa M. Sica

SEDE

Oggetto: Valutazioni dell'Organismo Indipendente di Valutazione riferite alle schede di monitoraggio delle tipologie di lavoro flessibile compilate dal Comune di Sant'Egidio del Monte albino (SA), anche in relazione alle anomalie rilevate dal sistema nel corso della rilevazione anno 2012.

PREMESSA

L'art. 36, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 , prevede che *"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."*

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 a misure di responsabilizzazione della dirigenza. 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 contratti flessibili relativi a rapporti di lavoro autonomo. L'art. 7, comma 6, del D. Lgs. N. 165 del 2001, 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 amministrativo 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.

In aggiunta, i sopravvenuti commi 39 e 40 dell'articolo unico della legge 190/2012 hanno previsto che "Al fine di garantire l'esercizio imparziale delle funzioni amministrative e di rafforzare la separazione e la reciproca autonomia tra organi di indirizzo politico e organi amministrativi, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché le aziende e le società partecipate dallo Stato e dagli altri enti pubblici, in occasione del monitoraggio posto in essere ai fini dell'articolo 36, comma 3, del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001, e successive modificazioni, comunicano al Dipartimento della funzione pubblica, per il tramite degli organismi indipendenti di valutazione, tutti i dati utili a rilevare le posizioni dirigenziali attribuite a persone, anche esterne alle pubbliche amministrazioni, individuate discrezionalmente dall'organo di indirizzo politico senza procedure pubbliche di selezione. I dati forniti confluiscono nella relazione annuale al Parlamento di cui al citato articolo 36, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001, e vengono trasmessi alla Commissione per le finalità di cui ai commi da 1 a 14 del presente articolo".

In relazione all'adempimento in oggetto, previsto dall'art. 36, comma 3, del decreto legislativo 30 maggio 2001, n.165 e s.m.i. e curato dell'Ufficio Personale mediante l'utilizzo dell'applicazione web resa disponibile dal Dipartimento della Funzione Pubblica, l'Organismo Indipendente di Valutazione prende atto dell'apposito rapporto informativo, generato dal sistema, trasmesso via PEC da personale.segidioma@asmepec.it in data 28/10/2013 nel quale sono indicate le seguenti anomalie procedurali:

Tab./ Quesito	Area	Riferimento	Anomalia rilevata
2c C)	Adempimenti		L'amministrazione dichiara di non aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art.48, comma 1 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.
3.1 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 i 36 mesi.
3.1 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.
3.1 8.1)	Contratti di lavoro a tempo determinato	MRNCLN86H44G2300	L'Amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame.

3.1 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.
3.1 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.
3.1 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.
3.1 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.
3.1 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.
3.1 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.
3.1 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.
3.1 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.
3.1 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.

L'Organismo Indipendente di Valutazione in riferimento alle anomalie come sopra descritte, emerse in automatico dal sistema di rilevazione del monitoraggio, prende atto delle giustificazioni che sono state fornite al riguardo dall'Amministrazione con nota trasmessa in data 30/10/2013 via PEC a cura del Responsabile dell'Area Affari Generali ed esprime le seguenti valutazioni:

Tab Quesito	Riferimento	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute:
2.c C)		VALIDE
Anomalia: Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art.48, comma 1 del decreto legislativo 11 aprile 2006 n.198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art.6 della legge 28 novembre 2005, n.246".		

Giustificazione: L'anomalia riscontrata è scaturita dal ritardo nell' approvazione del Piano triennale delle azioni positive 2013/2015 per la realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, avvenuta con deliberazione di Giunta Comunale n. 131 del 30.09.2013.

Osservazioni OIV: L'OIV può ritenere valida la giustificazione addotta dall'Amministrazione, in quanto anche in assenza del suddetto Piano triennale nessuna disparità di trattamento e/o discriminazione è stata mai segnalata ovvero rilevata anche a seguito dell'indagine sul benessere organizzativo condotta dall'Organismo Indipendente. Infatti, dall'indagine condotta è emerso che l'ambiente di lavoro è stato sempre tutelato da casi di molestie, mobbing e discriminazioni, che è stato sempre garantito il rispetto delle pari opportunità nelle procedure di reclutamento del personale, inoltre è stato rilevato un costante utilizzo di forme di flessibilità orarie finalizzate al superamento di specifiche situazioni di disagio.

Tab Quesito	Riferimento	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute:
3.1 2)	DMBVTI66M04H703L	<u>VALIDE</u>
3.1 8)	DMBVTI66M04H703L	<u>VALIDE</u>

Anomalia 3.1 2): In base ai dati inseriti dall'amministrazione si rileva che i termini temporali del contratto in esame superano i 36 mesi.

Anomalia 3.1 8): L'Amministrazione dichiara che il soggetto a cui è stato conferito il contratto in esame è stato individuato mediante chiamata diretta.

Giustifica 3.1 2): L'incarico di responsabile di area è stato conferito a soggetto individuato ai sensi dell'art. 110 co. 1, del D. Lgs n. 267 / 2000, e, pertanto, non assoggettato al limite di durata di 36 mesi . Tale tipologia di incarichi, infatti, è disciplinata da normativa speciale che non può essere " implicitamente" derogata o modificata , in quanto l'art.1, comma 4, del medesimo D.Lgs. n. 267 / 2000 espressamente sancisce che: " Ai sensi dell'art. 128 della Costituzione le leggi della Repubblica non possono introdurre deroghe al presente testo unico se non mediante espressa modificazione delle sue disposizioni . Ai sensi dell'art. 110, co.3, la durata di tale rapporto di lavoro trova il limite nella durata dal mandato elettorale.

Giustifica 3.1 8): La procedura di assunzione, perfezionata nell'anno 2008, e, quindi, prima dell'entrata in vigore del D.lgs. n. 150/2009, è stata effettuata, sulla base di curriculum professionale, secondo quanto stabilito dal Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi dell'Ente vigente al tempo che, all'art.7, consente il conferimento di incarichi di posizioni organizzative a dipendenti assunti a tempo determinato previa adozione di deliberazione di Giunta Comunale.

Tab Quesito	Riferimento	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute
3.1 8.1)	MRNCLN86H44G230O	<u>VALIDE</u>
3.1 8.1)	TRTDNC81L19F912S	<u>VALIDE</u>
3.1 8.1)	DSDDMA57E07A294S	<u>VALIDE</u>
3.1 8.1)	PDVNTN72A02I317K	<u>VALIDE</u>
3.1 8.1)	BSTSFN81E28F912C	<u>VALIDE</u>
3.1 8.1)	CNTNDR76S28F912B	<u>VALIDE</u>
3.1 8.1)	PPEMCN74D58G230U	<u>VALIDE</u>
3.1 8.1)	TRTDNC81L19F912S	<u>VALIDE</u>
3.1 8.1)	DSDDMA57E07A294S	<u>VALIDE</u>
3.1 8.1)	SBBRRG70B06G813F	<u>VALIDE</u>

Anomalie: L'Amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame.

Giustificazione adottata dall'Ente per tutti i contratti 3.1 8.1): Le procedure di pubblicazione sono state effettuate secondo quanto stabilito dal Vigente Regolamento comunale per l'accesso all'impiego che: all'art. 37, comma 4, prevede che "La pubblicazione dell'avviso di selezione per il reperimento di figure a tempo determinato avviene esclusivamente sul sito web istituzionale dell'ente per una durata pari ad almeno quindici giorni".

Osservazioni OIV: L'OIV ha verificato le disposizioni contenute nel Regolamento comunale citato nella giustificazione adottata dall'Ente raccomandando, comunque, che nel futuro per il conferimento di qualsiasi tipologia di incarico dovrà essere assicurata l'adozione di adeguate misure di pubblicità e trasparenza, così come previste dalla più recente legislazione.

Per le finalità volute dal legislatore nazionale introdotte dalla Legge 190/2012 e dal D.Lgs. n.33/2013 si allega curriculum del contratto di lavoro individuale (rif. **DMBVTI66M04H703L**).

Organismo Indipendente di Valutazione

Componente Unico

Dott. Franco Crispi

