



*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 TRAVERSETOLO**  
**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	20	10	-10	50%
Categoria C	11	11	0	100%
Categoria B	19	13	-6	68.42%
Categoria A	0	0	0	0%
TOTALE ORGANICI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (b)	50	34	-16	68%
TOTALE ORGANICI PERSONALE (c=a+b)	50	34	-16	68%

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

Tipologia di atto	Riferimenti
Deliberazione dell'organo di governo	DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 101 DEL 31/07/2012

**SITUAZIONE DEL PERSONALE CON FUNZIONI DIRIGENZIALI**

Dotazione Organica dell'Amministrazione o Ente al 31/12/2012

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

DIRIGENTI		IN SERVIZIO al 31/12/2012	di cui nuovi incarichi conferiti nel corso del 2012	CESSATI A VARIO TITOLO nel corso del 2012
A)	Dirigenti di ruolo			
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)			
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			
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			
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)			*
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)			*
TOTALE [(A)+B)+C)+D)-(G)-(H)]:				
Avvalimento della facoltà prevista dall'ultimo periodo del comma 6-quater dell'art. 19 del d. lgs. 165/2001				<input type="checkbox"/> Sì <input 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**

<b>Dotazione Organica dell'Amministrazione o Ente al 31/12/2012</b>	<b>Posti</b>
Categoria D	20
Categoria C	11
Categoria B	19
Categoria A	0
<b>Totale</b>	<b>50</b>

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

<b>PERSONALE NON DIRIGENZIALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO</b>	
<b>Categoria</b>	<b>Personale di ruolo dell'Amministrazione in servizio al 31/12/2012</b>
Categoria D	10
Categoria C	11
Categoria B	13
Categoria A	0
<b>Totale</b>	<b>34</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	DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 101 DEL 31/07/2012

**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

Adempimenti 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	2	2	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			
	0			
	N. lavoratori			
	0			
Prestatori di lavoro accessorio	13			
<b>Altri tipi di rapporti</b>				N. Rapporti
Accordi di utilizzazione dei lavoratori socialmente utili				0
Numero dei lavoratori complessivamente impegnati				0



**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	GRLFBA64H25H223J	<input checked="" type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
Tipologia Contratto:		Tempo Determinato	
		Inizio Contratto	Fine Contratto
2)	Termini temporali del contratto	01/08/2011	16/05/2016
		Inizio Attività	Fine Attività
3)	Termini temporali del contratto riferito solo all'attività svolta durante il 2012	01/01/2012	31/12/2012
4)	Area Inquadramento	<input checked="" type="checkbox"/> Cat. D <input 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 type="checkbox"/> Diretta Collaborazione <input checked="" 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 checked="" type="checkbox"/> Procedura concorsuale pubblica <input 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
<b>Provvedimento</b>		
8.1)	Se Procedura concorsuale indicare i riferimenti della pubblicazione del Bando o dell'Avviso di concorso	<input type="checkbox"/> Pubblicato sulla Gazzetta ufficiale <input checked="" type="checkbox"/> Pubblicato sul sito istituzionale <input type="checkbox"/> Altro <input type="checkbox"/> Non Pubblicato

**SCHEMA CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO**

(Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368)

Scheda 2 di 2

**Tabella 3.1 - ENTI LOCALI**

		Codice Fiscale	Sesso
1)	Soggetto	GHRNLS78P49G337V	<input type="checkbox"/> M <input checked="" type="checkbox"/> F
Tipologia Contratto:		Tempo Determinato	
		Inizio Contratto	Fine Contratto
2)	Termini temporali del contratto	01/01/2012	31/12/2012
		Inizio Attività	Fine Attività
3)	Termini temporali del contratto riferito solo all'attività svolta durante il 2012	01/01/2012	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 conferimento 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 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 checked="" type="checkbox"/> E' una proroga di un contratto precedente	
7.1)	Se è indicata l'opzione "proroga": Quante proroghe sono state accordate?	1	

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
----	---	--

### 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 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: <input type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide
3.1 2)	Contratti di lavoro a tempo determinato	GRLFBA64H25H223J	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 type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide
3.1 6)	Contratti di lavoro a tempo determinato	GRLFBA64H25H223J	L' amministrazione dichiara che la causa del contratto in esame è diversa da quelle previste ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D. Lgs. 368/2001 e s .m. ed i. ed ai sensi dell'art. 90, del D. Lgs. 267/2000.	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide
3.1 7.1)	Contratti di lavoro a tempo determinato	GRLFBA64H25H223J	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 type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide
3.1 7.1.1)	Contratti di lavoro a tempo determinato	GRLFBA64H25H223J	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 type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <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 8)	Contratti di lavoro a tempo determinato	GHRNLS78P49G337V	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 type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide
3.1 8.1)	Contratti di lavoro a tempo determinato	GRLFBA64H25H223J	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: <input type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide

## Appendice

Tab. Quesito	Area	Riferimento normativo
2c 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 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 6)	Contratti di lavoro a tempo determinato	<p>L'art.1 del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e s. m. ed i., premesso che il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, prevede che è consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro. Sono fatte salve le disposizioni speciali di legge riferite agli Uffici di diretta collaborazione. Si ricorda, inoltre, ai sensi dei successivi commi, che l'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da atto scritto nel quale risulta specificato il requisito causale di cui in parola e che copia dell'atto scritto deve essere consegnata dal datore di lavoro al lavoratore entro cinque giorni lavorativi dall'inizio della prestazione a meno che data la natura del rapporto di lavoro, puramente occasionale, la durata non sia superiore a dodici giorni. Si segnala, infine, che, ai sensi del successivo art.3 dello stesso D. Lgs. 368/2001 e s. m. ed i., l'apposizione di un termine alla durata di un contratto di lavoro subordinato non è ammessa:</p> <p>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</p> <p>b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a tempo determinato, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti, ovvero sia concluso ai sensi dell'articolo 8, comma 2, della legge 23 luglio 1991, n. 223, ovvero abbia una durata iniziale non superiore a tre mesi;</p> <p>c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a termine;</p> <p>d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.</p>



Tab. Quesito	Area	Riferimento normativo
3.1 7.1)	Contratti di lavoro a tempo determinato	<p>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. 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 dei 36 mesi previsto dal d.lgs. 368/2001, nonché non applicabile la disciplina degli intervalli temporali in caso di successione di contratti consente 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. Quesito	Area	Riferimento normativo
3.1 7.1.1)	Contratti di lavoro a tempo determinato	<p>Ai 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 essere 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> <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>

Tab. Quesito	Area	Riferimento normativo
3.1 8.1)	Contratti di lavoro a tempo determinato	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.