



Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

MONITORAGGIO
TIPOLOGIE LAVORO FLESSIBILE
(Art. 36, comma 3, del decreto legislativo 30 maggio 2001, n.165)

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 2009, come integrato, nella parte finale, dal comma 27 dell'art. 17, del decreto legge n. 78 del 2009, dispone, che *"Si applicano le disposizioni previste dall'articolo 36, comma 3, del presente decreto"*. Estende così ai contratti di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa, tanto il monitoraggio quanto la responsabilità dirigenziale sopradescritta. Quest'ultima responsabilità si aggiunge a quella di tipo 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.

Sempre con riferimento a tale ultima tipologia di rapporti, va, inoltre, considerata l'integrazione al comma 6 dell'art. 7 operata con il comma 147 dell'art.1 della legge 228/2012 che ha definitivamente stabilito che per i contratti di lavoro autonomo *"non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico"*.

I destinatari della rilevazione sono le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001.

La rilevazione riguarderà dunque:

- le amministrazioni dello Stato,
- le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo,
- le Regioni, le Province, i Comuni e le Unioni di Comuni, le Comunità montane ed i loro consorzi,

- le istituzioni universitarie,
- gli Istituti autonomi case popolari,
- le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni,
- tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali,
- le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale,
- l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN),
- le Agenzie, comprese quelle di cui al D. Lgs. 30 luglio 1999, n. 300.

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

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

- i contratti di lavoro a tempo determinato (D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368),
- gli incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato (art. 19, comma 6, del D. Lgs. 165/2001; art. 110, D. Lgs. 267/2000, art. 15 - septies D. Lgs. 502/1992),
- i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del d.l. 726/1984 convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 d.l. 299/1994, convertito con modificazioni nella legge 451/1994, n. 451),
- i contratti di somministrazione di lavoro e le prestazioni di lavoro accessorio (D. Lgs. 276/2003);
- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, D. Lgs. 165/2001);
- gli accordi di utilizzazione di lavoratori socialmente utili (art. 36, comma 4, D. Lgs. 165/2001).

Sono **esclusi** dall'indagine:

- a) le collaborazioni occasionali;
- b) il patrocinio e la rappresentanza in giudizio dell'amministrazione;
- c) gli appalti, i contratti e gli incarichi conferiti nell'ambito delle materie regolate dal codice degli appalti pubblici (decreto legislativo 163/2006 e successive modificazioni) per lavori, servizi e forniture;
- d) gli incarichi di docenza.

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

In primo luogo l'estensione della platea delle amministrazioni destinatarie e l'ampiezza delle tipologie di lavoro da rilevarsi.

Occorre tuttavia considerare anche il numero elevato di dati che servono a qualificare il fenomeno, sia sotto l'aspetto quantitativo che sotto quello qualitativo.

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.

I titoli e i curricula riferiti ai soggetti di cui al comma [precedente] si intendono parte integrante dei dati comunicati al Dipartimento della funzione pubblica.”

Con l'applicazione web sviluppata è possibile effettuare sia le **comunicazioni inerenti agli adempimenti ex articolo 36, comma 3, del D. Lgs. 165/2001** sia **quelle previste ai sensi dell'articolo 1, commi 39 e 40, della legge 190/2012.**

L'inserimento dei dati avverrà per fasi progressive in relazione alle varie tipologie di amministrazioni destinatarie. In questa prima fase, a partire dal 25 marzo p.v., verranno coinvolte le seguenti amministrazioni:

- Presidenza del Consiglio dei ministri, amministrazioni statali ad ordinamento autonomo e Ministeri
- Agenzie fiscali
- Enti pubblici di ricerca
- Enti pubblici non economici (incluse le Autorità di bacino e le federazioni ed i Consigli nazionali degli ordini professionali)
- Enti ex art. 70, del D. Lgs. 165/2001

Tali amministrazioni, se già censite in [PERLAPA](#), riceveranno le credenziali di accesso in automatico tramite apposita mail inviata al responsabile di tale sistema per ciascuna amministrazione.

Analogamente, e comunque entro il 30 aprile p.v., si procederà con le altre amministrazioni destinatarie della normativa.

Per quanto riguarda **le aziende e le società partecipate dallo Stato e dagli altri enti pubblici**, si sta predisponendo una modalità di registrazione dedicata in PERLAPA e si darà comunicazione della procedura successivamente.

Per le amministrazioni non ancora registrate in PERLAPA, sarà necessario procedere alla fase di registrazione nel sito del sistema ed attendere via mail la comunicazione delle credenziali di accesso per l'adempimento "contratti lavoro flessibile". Per qualsiasi problema inerente tale procedura di registrazione, sarà possibile contattare il **desk tecnico** attraverso il numero telefonico: **0668300293**, sempre a far data dal 25 marzo p.v.

Successivamente, con tali credenziali, si potrà entrare nel sistema "Monitoraggio del lavoro flessibile" raggiungibile al link contestualmente comunicato ed effettuare le comunicazioni previste dalla legge.

Nel caso di amministrazioni con più sedi o con sedi periferiche, la rilevazione dovrà comunque essere effettuata a cura di un unico ufficio/direzione centrale competente per l'amministrazione, secondo l'assetto organizzativo di riferimento.

Il sistema, per ciascun comparto/tipologia di amministrazione, rimarrà aperto per 2 mesi dalla data di apertura della rilevazione e, comunque, non oltre il 30 giugno 2013.

Eventuali quesiti di carattere normativo potranno essere indirizzati al seguente indirizzo di posta elettronica segreteriaurcc@funzionepubblica.it.

I quesiti di carattere tecnico, potranno essere effettuati attraverso i consueti canali del [desk tecnico di PERLAPA](#).

Per ciascuna tipologia rilevata dovranno essere fornite le informazioni necessarie a cogliere il fenomeno nella sua portata: numero di rapporti di lavoro, procedura di conferimento, durata, causale, ecc.. Saranno rilevati anche dati attinenti all'organizzazione dell'ente al fine di meglio calare il fenomeno nel contesto di riferimento.

L'applicazione produrrà un **rapporto informativo completo che dovrà essere sottoposto agli Organismi indipendenti di valutazione della performance**. Tali Organismi esprimeranno il loro giudizio rispondendo ad un questionario a cui dovrà essere allegata una loro relazione. I dati del questionario e la stessa relazione saranno acquisiti dall'applicazione informativa secondo le istruzioni che saranno fornite a ciascuna amministrazione.

Sulla base dei dati ricevuti, dell'analisi e dell'elaborazione svolta la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica redigerà una relazione al Parlamento.

Il monitoraggio è composto di tre fasi:

- la rilevazione della dotazione organica dell'Amministrazione / Ente
- la rilevazione degli adempimenti e dei vincoli in materia di programmazione e finanza pubblica
- la rilevazione delle tipologie contrattuali utilizzate

ed avviene o mediante l'inserimento diretto di dati o mediante la risposta ad una serie di quesiti standard attraverso la selezione di una delle opzioni previste all'interno di un numero chiuso.

Conseguentemente a tali attività, **l'applicazione informatica produce automaticamente il Rapporto informativo** previsto dall'art 36, comma 3, del D. Lgs. 165/2001.

E' previsto l'inserimento, ai fini della comunicazione in formato digitale al Dipartimento della funzione pubblica dei file pdf

- del provvedimento previsto dai rispettivi ordinamenti che ha disposto la dotazione organica da cui derivano le informazioni inserite nell'applicazione informatica
- del provvedimento e del curriculum vitae inerenti il conferimento degli incarichi indicati dai commi 39 e 40 dell'articolo unico della Legge 190/2012
- della **relazione con cui l'Organismo interno di valutazione / nucleo di valutazione esprime le proprie valutazioni**, incluse quelle inerenti le eventuali anomalie che dovessero essere rilevate automaticamente dall'applicativo informatico in seguito all'inserimento delle informazioni richieste.

In particolare, tale anomalie, ove rilevate, saranno specificamente evidenziate in apposita sezione del Rapporto ed attiveranno una ulteriore sezione di rilevazione per acquisire, sempre secondo modalità standardizzate, le valutazioni dei rispettivi organismi di controllo interno.

La rilevazione, avviene per singolo contratto. Sono state previste specifiche modalità di semplificazione nell'acquisizione massiva dei dati, utili in caso di necessità di inserimento di contratti omogenei differenziati esclusivamente da una o più informazioni (es. beneficiario, riferimenti temporali, ecc.)

L'ACCESSO ALLA RILEVAZIONE

Una volta effettuato il login nell'applicazione, è possibile cominciare la rilevazione cliccando sul link "Entra nella rilevazione"



The screenshot shows the official website of the Italian Government, specifically the section for flexible work monitoring. The header includes the Italian coat of arms, the text 'Governo italiano', and 'Monitoraggio Lavoro Flessibile'. Below the header, there is a navigation menu with 'Area Riservata' and 'Help/Contatti'. The main content area features a breadcrumb trail 'Ti trovi in: Home » Elenco rilevazioni' and a table of monitoring reports. The table has two columns: 'Rilevazioni' and 'Stato'. The first row shows 'Rilevazione 2012' with the status 'In Corso' and a link 'Entra nella rilevazione'. The second row shows 'Rilevazione 2013' with the status 'A Seguire'. A footer contains 'Privacy' and 'Copyright' links.

Area Riservata
Ente: MINISTERO DELL'INTERNO
Utente: test test
» Esci
Modifica dati registrazione

Help/Contatti
» Guida all'utilizzo
» Contatti

Ti trovi in: Home » Elenco rilevazioni

RAPPORTO INFORMATIVO SULLE TIPOLOGIE DI LAVORO FLESSIBILE UTILIZZATE (Art. 36, comma 3, decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165)

Rilevazioni	Stato	
Rilevazione 2012	In Corso	Entra nella rilevazione
Rilevazione 2013	A Seguire	

Privacy Copyright

La pagina di accesso alla rilevazione contiene il pannello di controllo di tutte le fasi dell'intera rilevazione dalla quale sarà possibile gestire la stessa rilevazione anche in momenti separati, avendo cura di salvare i vari inserimenti effettuati. Fino a quanto non sarà selezionata l'opzione "**Termina rilevazione**", sarà sempre possibile intervenire anche sulla parte di rilevazione precedentemente compilata.

L'indicatore di fase corrente della rilevazione indica lo stato di avanzamento del monitoraggio. Ciascuna pagina della rilevazione consentirà la produzione di un file pdf, eventualmente da salvare o stampare.

Governo italiano Monitoraggio Lavoro Flessibile
Presidenza del Consiglio dei Ministri
Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione

Area Riservata
Ente: MINISTERO DELL'INTERNO
Utente: test test
» Esci
Modifica dati registrazione

Funzioni
» Elenco Rilevazioni
Help/Contatti
» Guida all'utilizzo
» Contatti

Ti trovi in: Home » Elenco rilevazioni » Rilevazione per l'anno 2012

Gestione della rilevazione per l'anno 2012

Fase corrente della rilevazione

In corso Terminata Giustifica alert Chiusa

Vai a: Termina Rilevazione

- » Rilevazione Dotazione Organica
- » Rilevazione adempimenti e vincoli in materia di programmazione e finanza pubblica
- » Rilevazione Tipologie Contrattuali Utilizzate
- » Visualizza Report anomalie

BUON LAVORO!

Privacy Copyright

FASE DI RILEVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Cliccando sul link **"Rilevazione dotazione organica"** si apre il pannello di controllo di questa fase della rilevazione.

Per ciascuna tipologia di personale previsto dal rispettivo ordinamento viene richiesto l'inserimento di una serie di informazioni che verranno poi riassunte in tale pannello.

Le relative pagine di inserimento sono accedibili per ciascuna tipologia cliccando sul link **"Dettagli"**.

Vengono inoltre richieste una serie di informazioni sul provvedimento che contiene la dotazione organica vigente alla data del 31.12.2012 da prendere come riferimento ai fini dell'inserimento dei dati, in particolare sarà necessario inserire la tipologia di atto o provvedimento ed i riferimenti dello stesso.

Viene richiesto, altresì, l'upload nell'applicazione del file pdf di tale atto o provvedimento.

Dotazione organica



Tabella 1 - Ministeri

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 DI 1^ FASCIA	0	0	0	0%	Dettagli
DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	0	0%	Dettagli
POSTI F.R. PREVISTI DA LEGGE DIRIGENTI DI 1^ FASCIA	0	0	0	0%	Dettagli
POSTI F.R. PREVISTI DA LEGGE DIRIGENTI DI 2^ FASCIA	0	0	0	0%	Dettagli
TOTALE ORGANICI PERSONALE DIRIGENZIALE (a)	0	0	0	0%	
DIRIGENTI DELLE PROFESSIONALITÀ SANITARIE (ove previsti)	0	0	0	0%	Dettagli
TOTALE ORGANICI ALTRE PROFESSIONALITÀ (c)	0	0	0	0%	
TERZA AREA	0	0	0	0%	Dettagli
SECONDA AREA	0	0	0	0%	
PRIMA AREA	0	0	0	0%	
TOTALE ORGANICI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (e)	0	0	0	0%	
TOTALE ORGANICI PERSONALE (f=a+b+c+d+e)	0	0	0	0%	

Informazioni sul provvedimento che contiene la dotazione organica indicata

Estremi dell'atto (gg/mm/aaaa)	Tipologia dell'atto
<input type="text"/>	DPR <input type="button" value="v"/>

File

<input type="text"/>	<input type="button" value="Sfoglia..."/>	<input type="button" value="Allega"/>
----------------------	---	---------------------------------------

[«Torna a gestione della rilevazione per l'anno 2012](#)

SITUAZIONE DEL PERSONALE CON FUNZIONI DIRIGENZIALI

Per il personale con funzioni dirigenziali viene richiesto anzitutto l'inserimento della relativa dotazione organica vigente alla data del 31.12.2012.

Per il personale con funzioni dirigenziali vanno poi inseriti i dati del personale in servizio distinti per tipologia di incarico, con evidenza degli incarichi conferiti nel corso del 2012 e delle unità di personale cessato nello stesso periodo. Con riferimento a tale ultimo caso per i dirigenti dell'Amministrazione comandati o fuori ruolo in servizio presso altre Amministrazioni con incarichi conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis e 6 del d. lgs. 165/2001 andrà inserito 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. Il personale "Cessato a vario titolo nel corso del 2012" non deve essere compreso nel personale "In servizio" in quanto non svolge attività al 31/12/2012.

La rilevazione prevede la comunicazione dell'articolazione del personale in servizio con funzioni dirigenziali nell'amministrazione o ente distinta secondo le diverse tipologie di incarico previste dalla normativa vigente. In particolare:

Per i dirigenti di 1^a fascia:

1. Dirigenti di 1^a fascia di ruolo
2. Dirigenti di 2^a fascia di ruolo con incarico di 1^a fascia
3. Dirigenti di 1^a fascia comandati o fuori ruolo presso l'Amministrazione ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del d. lgs. 165/2001 (in)
4. Dirigenti di 2^a fascia comandati o fuori ruolo presso l'Amministrazione ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del d. lgs. 165/2001 con incarico di 1^a fascia (in)
5. Dirigenti di 1^a fascia con incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d.lgs. 165/2001 conferito a personale interno all'Amministrazione
6. Dirigenti di 1^a fascia con incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d. lgs. 165/2001 conferito a personale esterno all'Amministrazione
7. Dirigenti di 1^a fascia 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)
8. Dirigenti di 1^a fascia dell'Amministrazione in servizio presso altre Amministrazioni con incarichi a tempo determinato conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d. lgs. 165/2001 (out)

Per i dirigenti di 2^a fascia:

1. Dirigenti di 2^a fascia di ruolo, al netto di quelli con incarico di 1^a fascia
2. Dirigenti di 2^a fascia comandati o fuori ruolo presso l'Amministrazione ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del d. lgs. 165/2001 (in)
3. Dirigenti di 2^a fascia con incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d. lgs. 165/2001 conferito a personale interno all'Amministrazione
4. Dirigenti di 2^a fascia con incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d. lgs. 165/2001 conferito a personale esterno all'Amministrazione
5. Dirigenti di 2^a fascia comandati o fuori ruolo presso altre Amministrazioni con incarichi conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del d. lgs. 165/2001 con incarico di 1^a fascia (out)
6. Dirigenti di 2^a fascia comandati o fuori ruolo presso altre Amministrazioni con incarichi conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del d. lgs. 165/2001 con incarico di 2^a fascia (out)

7. Dirigenti di 2^a fascia dell'Amministrazione in servizio presso altre Amministrazioni con incarichi a tempo determinato di 1^a fascia conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d. lgs. 165/2001 (out)
8. Dirigenti di 2^a fascia dell'Amministrazione in servizio presso altre Amministrazioni con incarichi a tempo determinato di 2^a fascia conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d. lgs. 165/2001 (out)

Situazione del personale con funzioni dirigenziali di 1^a Fascia



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

Tabella 1.2 - Ministeri

DIRIGENTI DI 1 ^a FASCIA		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 1 ^a fascia di ruolo	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
B)	Dirigenti di 2 ^a fascia di ruolo con incarico di 1 ^a fascia	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
C)	Dirigenti di 1 ^a fascia comandati o fuori ruolo presso l'Amministrazione ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del d. lgs. 165/2001 (in)	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
D)	Dirigenti di 2 ^a fascia comandati o fuori ruolo presso l'Amministrazione ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del d. lgs. 165/2001 con incarico di 1 ^a fascia (in)	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
E)	Dirigenti di 1 ^a fascia con incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d.lgs. 165/2001 conferito a personale interno all'Amministrazione	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
F)	Dirigenti di 1 ^a fascia con incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d. lgs. 165/2001 conferito a personale esterno all'Amministrazione	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
G)	Dirigenti di 1 ^a fascia 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)	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	* <input type="text" value="0"/>
H)	Dirigenti di 1 ^a fascia dell'Amministrazione in servizio presso altre Amministrazioni con incarichi a tempo determinato conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d. lgs. 165/2001 (out)	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	* <input type="text" value="0"/>
TOTALE [(A)+(B)+(C)+(D)+(E)+(F)-(G)-(H)]:		0	0	0

*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.

Annulla Salva

Situazione del personale con funzioni dirigenziali di 2^ Fascia



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

Tabella 1.3 - Ministeri

DIRIGENTI DI 2^ FASCIA		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 2^ fascia di ruolo	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
B)	Dirigenti di 2^ fascia comandati o fuori ruolo presso l'Amministrazione ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del d. lgs. 165/2001 (in)	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
C)	Dirigenti di 2^ fascia con incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d. lgs. 165/2001 conferito a personale interno all'Amministrazione	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
D)	Dirigenti di 2^ fascia con incarico a tempo determinato ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d. lgs. 165/2001 conferito a personale esterno all'Amministrazione	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
E)	Dirigenti di 2^ fascia comandati o fuori ruolo presso altre Amministrazioni con incarichi conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del d. lgs. 165/2001 con incarico di 1 ^ fascia (out)	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
F)	Dirigenti di 2^ fascia comandati o fuori ruolo presso altre Amministrazioni con incarichi conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 5 bis del d. lgs. 165/2001 con incarico di 2 ^ fascia (out)	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
G)	Dirigenti di 2^ fascia dell'Amministrazione in servizio presso altre Amministrazioni con incarichi a tempo determinato di 1 ^ fascia conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d. lgs. 165/2001 (out)	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	* <input type="text" value="0"/>
H)	Dirigenti di 2^ fascia dell'Amministrazione in servizio presso altre Amministrazioni con incarichi a tempo determinato di 2^ fascia conferiti ai sensi dell'art. 19, comma 6 del d. lgs. 165/2001 (out)	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	* <input type="text" value="0"/>
TOTALE [(A)+(B)+(C)+(D)-(E)-(F)-(G)-(H)]:		0	0	0

*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.

Annulla Salva

Nel caso dei Ministeri, è anche prevista la comunicazione della situazione del personale con funzioni dirigenziali con incarico su posti fuori ruolo di 1^ e di 2 ^ fascia previsti da appositi provvedimenti normativi.

☒ Situazione del personale con funzioni dirigenziali con incarico su posti fuori ruolo di 1^ fascia previsti da appositi provvedimenti normativi



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

Tabella 1.4 - Ministeri

POSTI F.R. PREVISTI DA LEGGE DIRIGENTI DI 1^ FASCIA		IN SERVIZIO al 31/12/2012	di cui nuovi incarichi conferiti nel corso del 2012	CESSATI A VARIO TITOLO nel corso del 2012
A)	Posti F.R. Previsti da legge dirigenti di 1^ fascia	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>	<input type="text" value="0"/>
TOTALE:		0	0	0

(1)I "Cessati a vario titolo nel corso del 2012" non sono compresi nel personale "In servizio" in quanto non svolgono attività al 31/12/2012.

Annulla Salva

☒ Situazione del personale con funzioni dirigenziali con incarico su posti fuori ruolo di 2^ fascia previsti da appositi provvedimenti normativi



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

Tabella 1.5 - Ministeri

POSTI F.R. PREVISTI DA LEGGE DIRIGENTI DI 2^ FASCIA		IN SERVIZIO al 31/12/2012	di cui nuovi incarichi conferiti nel corso del 2012	CESSATI A VARIO TITOLO nel corso del 2012 (1)
A)	Posti F.R. Previsti da legge dirigenti di 2^ fascia	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
TOTALE:				

(1)I "Cessati a vario titolo nel corso del 2012" non sono compresi nel personale "In servizio" in quanto non svolgono attività al 31/12/2012.

Annulla Salva

Nel caso di amministrazioni per le quali i rispettivi ordinamenti prevedono la presenza di personale con funzioni equiparabili alla dirigenza, in particolare di personale delle professionalità sanitarie è altresì prevista la comunicazione della relativa situazione.

Situazione del personale con funzioni equiparabili alla dirigenza



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

Tabella 1.7 - Ministeri

PERSONALE DELLE PROFESSIONALITA' SANITARIE		IN SERVIZIO al 31/12/2012	di cui nuovi incarichi conferiti nel corso del 2012 (1)	CESSATI A VARIO TITOLO nel corso del 2012 (2)
A)	Personale delle professionalità sanitarie	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
TOTALE:				

(1) *Personale reclutato a tempo indeterminato tramite procedure concorsuali o di mobilità tra amministrazioni conclusesi nel periodo indicato*

(2) *I "Cessati a vario titolo nel corso del 2012" non sono compresi nel personale "In servizio" in quanto non svolgono attività al 31/12/2012.*

Annulla Salva

SITUAZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

Anche per quanto riguarda il personale non dirigenziale la rilevazione prevede in primo luogo l'inserimento della relativa dotazione organica vigente alla data del 31.12.2012.

Vanno poi inseriti i dati del personale in servizio a tempo indeterminato distinti per area, con evidenza del personale reclutato a tempo indeterminato tramite procedure concorsuali o di mobilità tra amministrazioni concluse nel corso dell'anno 2012 e di quello "Cessato a vario titolo nel corso del 2012" che, in quest'ultimo caso, non andrà compreso nel personale "In servizio" in quanto non svolge attività al 31.12.2012.

La rilevazione prevede anche la comunicazione della situazione del personale a tempo indeterminato, sempre con riferimento alla data del 31.12.2012, che pur essendo di ruolo presso l'amministrazione presta servizio in posizione di comando o fuori ruolo presso altre amministrazioni (personale fuori ruolo o comandato OUT) ovvero del personale a tempo indeterminato che essendo di ruolo presso altre amministrazioni presta servizio presso l'amministrazione in posizione di comando o fuori ruolo (personale fuori ruolo o comandato IN).

L'applicazione calcola automaticamente sulla base dei dati inseriti il totale personale di ruolo e non di ruolo in servizio alla data di riferimento, come saldo del personale di ruolo in servizio, del personale comandato o fuori ruolo IN e del personale comandato o fuori ruolo OUT, e la variazione del contingente del personale di ruolo dell'amministrazione del corso del 2012, come differenza tra il personale reclutato a tempo indeterminato tramite procedure concorsuali o di mobilità ed il personale cessato.

☒ Situazione del personale non dirigenziale



Dotazione Organica dell'Amministrazione o Ente al 31/12/2012	Posti
TERZA AREA	0
SECONDA AREA	0
PRIMA AREA	0
Totale	0

Tabella 1.9 - Ministeri

PERSONALE NON DIRIGENZIALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO			
Area	PERSONALE DI RUOLO DELL'AMMINISTRAZIONE		
	in servizio al 31/12/2012	di cui in entrata nei ruoli della Amministrazione nel corso del 2012 (1)	cessato a vario titolo nel corso del 2012 (2)
	a	b	c
TERZA AREA	0	0	0
SECONDA AREA	0	0	0
PRIMA AREA	0	0	0
TOTALE	0	0	0
Area	PERSONALE FUORI RUOLO ED IN COMANDO		
	Personale di altre amministrazioni fuori ruolo e/o in comando presso l'Amministrazione (IN) in servizio al 31/12/2012	Personale dell'Amministrazione fuori ruolo e/o in comando presso altre amministrazioni (OUT) in servizio al 31/12/2012	
	d	e	
TERZA AREA	0	0	
SECONDA AREA	0	0	
PRIMA AREA	0	0	
TOTALE	0	0	
TOTALE PERSONALE			
Area	TOTALE PERSONALE DI RUOLO E NON DI RUOLO IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 31/12/2012	VARIAZIONE DEL CONTINGENTE DI PERSONALE DI RUOLO NEL CORSO DEL 2012	
	f=a+d-e	g=b-c	
TOTALE TERZA AREA	0	0	
TOTALE SECONDA AREA	0	0	
TOTALE PRIMA AREA	0	0	
TOTALE	0	0	

(1) Personale reclutato a tempo indeterminato tramite procedure concorsuali o di mobilità tra amministrazioni concluse nel periodo indicato

(2) "Cessati a vario titolo nel corso del 2012" non sono compresi nel personale "In servizio" in quanto non svolgono attività al 31/12/2012.

RIFERIMENTI NORMATIVI
RELATIVI ALLA RILEVAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

L'art. 19, comma 4, del D. Lgs. 165/2001 prevede che gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale sono conferiti con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro competente, a dirigenti della prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 o, in misura non superiore al 70 per cento della relativa dotazione, agli altri dirigenti appartenenti ai medesimi ruoli ovvero, con contratto a tempo determinato, a persone in possesso delle specifiche qualità professionali richieste dal comma 6.

L'art. 19, comma 5-bis, del D. Lgs. 165/2001 prevede che gli incarichi dirigenziali possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e del 5 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, anche a dirigenti non appartenenti ai ruoli di cui al medesimo articolo 23, purché dipendenti delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, ovvero di organi costituzionali, previo collocamento fuori ruolo, comando o analogo provvedimento secondo i rispettivi ordinamenti.

L'art. 19, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 prevede che gli incarichi dirigenziali possono essere conferiti, da ciascuna amministrazione, entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dei dirigenti appartenenti alla prima fascia dei ruoli di cui all'articolo 23 e dell'8 per cento della dotazione organica di quelli appartenenti alla seconda fascia, a tempo determinato alle tipologie di soggetti indicati dallo stesso comma.

RILEVAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E VINCOLI IN MATERIA DI PROGRAMMAZIONE E FINANZA PUBBLICA

Cliccando sul link **"Rilevazione adempimenti e vincoli in materia di programmazione e finanza pubblica"** si apre il pannello di controllo di questa fase della rilevazione.

La rilevazione prevede la verifica del rispetto da parte dell'amministrazione di alcuni adempimenti e vincoli in materia di finanza pubblica rilevanti ai fini dell'applicazione dell'art. 36, comma 3 del D. Lgs. 165/2001.

Si tratta in particolare del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 78/2010 e degli adempimenti previsti dagli artt. 6 e 33 del decreto legislativo 165/2001, dall'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dall'articolo 48, comma 1, del d.lgs 11 aprile 2006 n. 198.

Le relative pagine di inserimento sono accedibili per comunicazione cliccando sul link **"Dettagli"**.

L'attestazione del rispetto di tali vincoli ed adempimenti sarà effettuata scegliendo una delle opzioni SI/NO proposte.

Adempimenti in materia di programmazione e finanza pubblica



Tabella 2a - Ministeri

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.	No	Dettagli

Tabella 2b - Ministeri

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	Dettagli
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 economicofinanziaria 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	

«Torna a gestione della rilevazione per l'anno 2012

☒ Rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 187, legge 23 dicembre 2005, n. 266



Tabella 2a.1 - Ministeri

Rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 78/2010	
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.	<input type="radio"/> Si <input checked="" type="radio"/> No

Annulla Salva

☒ Adempimenti in materia di programmazione



Tabella 2b.1 - Ministeri

Adempimenti in materia di programmazione		SI/NO
A)	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	<input checked="" type="radio"/> Si <input type="radio"/> No
B)	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 economicofinanziaria 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).	<input checked="" type="radio"/> Si <input type="radio"/> No
C)	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".	<input checked="" type="radio"/> Si <input type="radio"/> No

Annulla Salva

RIFERIMENTI NORMATIVI

RELATIVI ALLA RILEVAZIONE DEGLI ADEMPIMENTI E VINCOLI IN MATERIA DI PROGRAMMAZIONE E FINANZA PUBBLICA

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.

L'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede che nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, dello stesso decreto previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9.

Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento.

Nei casi in cui processi di riorganizzazione degli uffici comportano l'individuazione di esuberanti o l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza, le pubbliche amministrazioni sono tenute a darne informazione, ai sensi dell'articolo 33, alle organizzazioni sindacali rappresentative del settore interessato e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberanti o sulle modalità per i processi di mobilità.

Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale.

Tale documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti.

Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale.

Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.

*L'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo dello stesso decreto, sono tenute ad osservare le procedure ivi previste dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. **Le amministrazioni pubbliche che non adempiono a tale ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.***

La mancata attivazione delle procedure previste dall'articolo 33 da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

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.***

RILEVAZIONE DELLE TIPOLOGIE CONTRATTUALI UTILIZZATE NEL 2012

Cliccando sul link **"Rilevazione delle tipologie contrattuali utilizzate nel 2012"** si apre il pannello di controllo di questa fase della rilevazione.

In questa sezione si "fanno conoscere" all'applicazione per ciascuna delle tipologie contrattuali oggetto di questo monitoraggio ed utilizzate nel corso del 2012:

- Il numero dei contratti stipulati e per i quali sarà successivamente necessario fornire più analitiche informazioni, con riferimento a
 - Contratti di lavoro subordinato a tempo determinato sottoscritti per figure non dirigenziali
 - Incarichi dirigenziali a tempo determinato
 - Collaborazioni coordinate e continuative
 - Contratti di formazione e lavoro
- Il numero complessivo dei contratti ed il numero complessivo dei lavoratori impiegati con contratti di servizio per la somministrazione di lavoro
- Il numero complessivo dei prestatori di lavoro accessorio utilizzati
- Il numero complessivo degli accorsi di utilizzazione di lavoratori socialmente utili ed il numero complessivo dei lavoratori complessivamente impiegati

Negli ultimi tre casi, la comunicazione effettuata esaurisce il monitoraggio relativo.

Cliccando sul link **"Dettagli"** si aprono i rispettivi pannelli di controllo per ciascuna delle tipologie contrattuali per le quali è stata previsto una comunicazione di informazioni più analitica.

▣ Riepilogo tipologie contrattuali utilizzate nel 2012



Tabella 3 - Ministeri

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 a tempo determinato sottoscritti per figure non dirigenziali	2	2	0	0	Dettagli
Incarichi dirigenziali a tempo determinato	1	0	1	0	Dettagli
Collaborazioni coordinate e continuative	3	1	0	2	Dettagli
Contratti di formazione lavoro	1	1	0	0	Dettagli
Contratti di servizio per la somministrazione di lavoro	N. contratti	1			
	N. lavoratori	1			
Prestatori di lavoro accessorio	1				
Altri tipi di rapporti					N. Rapporti
Accordi di utilizzazione dei lavoratori socialmente utili					1
Numero dei lavoratori complessivamente impegnati					1

[«Torna a gestione della rilevazione per l'anno 2012](#) [Salva](#)

RIEPILOGO CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

L'inserimento delle schede di rilevazione della tipologia di contratti monitorata avviene cliccando sul link "[Inserisci nuova scheda](#)".

Contratti di lavoro a tempo determinato
(Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368)

[Inserisci nuova scheda](#)

Non risultano schede inserite

[«Torna a riepilogo tipologie contrattuali utilizzate](#)

La scheda di monitoraggio in tal modo generata dovrà essere compilata in tutte le sue parti e salvata. Qualora la scheda non venisse salvata, sul pannello di controllo relativo alla tipologia di contratto in esame comparirà la seguente situazione.

Contratti di lavoro a tempo determinato
(Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368)

[Inserisci nuova scheda](#)

Codice Fiscale	Stato	
Senza CF	Vuoto	Elimina Duplica

[«Torna a riepilogo tipologie contrattuali utilizzate](#)

Attraverso il comando "[Elimina](#)" sarà possibile cancellare la scheda di rilevazione, anche quando essa fosse stata completamente compilata e salvata.

Attraverso il comando "[Duplica](#)" sarà possibile generare una copia esattamente uguale della scheda di monitoraggio corrispondente ad eccezione del campo Codice fiscale, per il quale sarà richiesto un nuovo inserimento obbligatorio. La funzionalità è stata prevista per agevolare inserimenti massivi di contratti omogenei nelle rispettive caratteristiche e che si differenziano esclusivamente per le generalità del soggetto beneficiario. In ogni caso, se necessario, risulta possibile la modificazione anche di una o più delle altre caratteristiche monitorate del contratto (al limite tutte).

La gestione della scheda, anche successivamente al suo salvataggio, ma fino a che non sia opzionata la scelta di terminare la rilevazione sarà sempre possibile cliccando sul "[Codice fiscale](#)" (anche "[Senza CF](#)").

COMPILAZIONE DELLA SCHEDA DI MONITORAGGIO DEI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

La compilazione della scheda avviene attraverso l'indicazione del codice fiscale del soggetto cui il contratto si riferisce dei termini temporali dello stesso. Il sistema genera automaticamente il periodo di tempo nel corso del 2012 durante il quale tale soggetto è stato impiegato presso l'amministrazione sulla base del contratto.

Per gli altri quesiti richiesti, l'amministrazione dovrà limitarsi a selezionare una delle risposte, in numero chiuso, rispettivamente previste.

	Codice Fiscale	Sesso
1) Soggetto	TSTVCN64E23C104D	M ▼
Tipologia Contratto:		Tempo Determinato
	Inizio Contratto	Fine Contratto
2) Termini temporali del contratto	01/01/2011	31/12/2013
	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	Terza ▼	
5) Il contratto è stato previsto nella vigente programmazione triennale dei fabbisogni?	No ▼	
6) Indicare se si è richiesta l'autorizzazione all'avvio delle procedure concorsuali, così come previsto dall'art. 35, comma 4bis, del D.lgs 165/01. (Solo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, con organico superiore alle 200 unità e nei casi in cui il reclutamento è riferito a contingenti superiori alle 5 unità).	Si ▼	
7) Indicare la tipologia di causale che ha determinato il conferimento del contratto a tempo determinato"	Diretta Collaborazione ▼	
8) Indicare se il contratto a cui si fa riferimento:	<input type="radio"/> Non è stato preceduto da altri contratti di lavoro flessibili con la stessa Amministrazione <input checked="" type="radio"/> E' stato preceduto da altri contratti di lavoro flessibili con la stessa Amministrazione <input type="radio"/> E' un rinnovo di un contratto precedente <input type="radio"/> E' una proroga di un contratto precedente	
8.3) 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?	Si ▼	
8.3.1) Se si, indicare la procedura adottata	Deroga contrattuale ▼	

Ai fini del salvataggio della pagina della scheda di monitoraggio sarà necessario fornire risposta a ciascuno dei quesiti proposti.

Scheda contratti di lavoro a tempo determinato

Pagina 2 di 2



Tabella 3.1 - MINISTERI

Tipologia Contratto:		Contratto Tempo Determinato					
9)	Indicare la tipologia di procedura adottata per individuare il personale a cui è stato conferito il contratto a tempo determinato	<input checked="" type="radio"/> Procedura concorsuale pubblica <input type="radio"/> Chiamata diretta <input type="radio"/> 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					
		Provvedimento					
9.1)	Se Procedura concorsuale indicare i riferimenti della pubblicazione del Bando o dell'Avviso di concorso	Pubblicato sulla Gazzetta ufficiale ▼ <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th>N.</th> <th>Data</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>53</td> <td>12/12/2011</td> </tr> </tbody> </table>		N.	Data	53	12/12/2011
N.	Data						
53	12/12/2011						

Pagina 2 di 2

[Salva e vai indietro](#)
 [Annulla](#)
 [Salva ed esci](#)

Cliccando sul link “Salva ed esci” la scheda di monitoraggio relativa al contratto esaminato sarà registrata all’interno del sistema, fermo restando le relative modalità di gestione e modifica sopra evidenziate.

**Contratti di lavoro a tempo determinato
(Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368)**

Inserisci nuova scheda

Codice Fiscale	Stato	
TST VCN 64E23 C104 D	Completo	Elimina Duplica

[«Torna a riepilogo tipologie contrattuali utilizzate](#)

Un parziale salvataggio della scheda di monitoraggio genera la seguente indicazione da parte del sistema.

Contratti di lavoro a tempo determinato
(Decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368)

[Inserisci nuova scheda](#)

Codice Fiscale	Stato	
TST VCN 64E23 C104 D	Non Completo	Elimina Duplica

[«Torna a riepilogo tipologie contrattuali utilizzate](#)

RIFERIMENTI NORMATIVI
RELATIVI AL MONITORAGGIO DEI CONTRATTI DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Tabella 3.1 – Controllo 2)

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.

Tabella 3.1 – Controllo 6)

L'art. 35, comma 4, del D. Lgs. 165/01 prevede che per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, ivi compresa l'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali, gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca, con organico superiore alle 200 unità, **l'avvio delle procedure concorsuali è subordinato all'emanazione di apposito decreto** del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Il successivo **comma 4-bis** prevede che *l'avvio delle procedure concorsuali mediante l'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al comma 4 si applica anche alle procedure di reclutamento a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro, e tiene conto degli aspetti finanziari, nonché dei criteri previsti dall'articolo 36.*

Tabella 3.1 – Controllo 7)

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:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 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;
- 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;
- 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.

(Per le amministrazioni diverse dai Ministeri) L'art. 4, comma 4, del D. Lgs. 165/2001, prevede che le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro e che **a tali amministrazioni è fatto divieto di istituire uffici di diretta collaborazione, posti alle dirette dipendenze dell'organo di vertice dell'ente.**

Tabella 3.1 – Controllo 8.1)

L'art. 5, comma 3, del D. Lgs. 368/2001 prevedeva che il lavoratore potesse legittimamente essere riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1 della stessa norma, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi.

La successiva novella apportata a tale norma dal comma 9 dell'art. 1, della L. 28 giugno 2012, n. 92, come a sua volta modificato dalla lettera a) del comma 1 dell'art. 46-bis, D.L. 22 giugno 2012, n. 83, nel testo integrato dalla legge di conversione 7 agosto 2012, n. 134 ha previsto che, a partire da tale ultima data di entrata in vigore del nuovo testo indicato, deve ritenersi che **la disciplina dell'intervallo minimo in caso di successione di contratti preveda necessariamente - ai fini della stipula di un nuovo contratto a termine - un intervallo di almeno sessanta giorni dalla data di scadenza in seguito ad un contratto di durata fino a sei mesi ed un intervallo di almeno novanta giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi.**

Tabella 3.1 – Controllo 8.2)

L'art.4 del D. Lgs. 6 settembre 2001, n. 368 e s. m. ed i. prevede che il termine del contratto a tempo determinato possa essere prorogato, con il consenso del lavoratore, solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni.

In tali casi **la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato.** Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni.

L'onere della prova relativa all'obiettiva esistenza delle ragioni che giustificano l'eventuale proroga del termine stesso è a carico del datore di lavoro.

Tabella 3.1 – Controllo 8.3)

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.

Tabella 3.1 – Controllo 9.1)

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.

Tabella 3.1 – Controllo 11)

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:

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;

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.

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**.

L'**art. 16, della legge n. 56 del 28 febbraio 1987** e s. m .ed i. prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici a carattere nazionale, e quelli che svolgono attività in una o più regioni, le province, i comuni e le unità sanitarie locali effettuano le assunzioni dei lavoratori da inquadrare nei livelli retributivo-funzionali per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, sulla base di selezioni effettuate tra gli iscritti nelle liste di collocamento ed in quelle di mobilità, che abbiano la professionalità eventualmente richiesta e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego. Essi sono avviati numericamente alla sezione secondo l'ordine delle graduatorie risultante dalle liste delle circoscrizioni territorialmente competenti. Gli ordinamenti professionali di ciascun comparto prevedono i profili professionali e/o le posizioni economiche per le quali tale normativa risulta applicabile.

Al di fuori di tali casi l'applicazione di tale procedura di reclutamento non risulta ammissibile.

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**.

RIEPILOGO INCARICHI DIRIGENZIALI A TEMPO DETERMINATO e COMPILAZIONE DELLA SCHEDA DI MONITORAGGIO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI A TEMPO DETERMINATO

Le modalità di inserimento e compilazione delle schede di monitoraggio degli incarichi dirigenziali a tempo determinato è del tutto omogenea a quanto indicato con riferimento alle schede di monitoraggio dei contratti di lavoro a tempo determinato.

Incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato
(Art. 19, comma 6, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

[Inserisci nuova scheda](#)

Codice Fiscale	Stato	
TST VCN 64E23 C104 D	Non Completo	Elimina Duplica

[«Torna a riepilogo tipologie contrattuali utilizzate](#)

☒ Scheda incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato

Pagina 1 di 2



Tabella 3.2 - MINISTERI

	Codice Fiscale	Sesso
1) Soggetto	TSTVCN64E23C104D	M ▼
Tipologia Contratto:		Incarichi dirigenziali a tempo determinato
	Inizio Contratto	Fine Contratto
2) Termini temporali del contratto di assunzione a Tempo determinato	01/01/2012	31/12/2016
3) Area inquadramento	Dirigenti 1^ Fascia ▼	
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:	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?	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"?	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".	No ▼	
8) Il Soggetto proviene "dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato".	No ▼	

Pagina 1 di 2

Annulla Salva e vai avanti

☒ Scheda incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato

Pagina 2 di 2



Tabella 3.2 - MINISTERI

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

Pagina 2 di 2

ALLEGA documentazione ai fini dell'attuazione di quanto richiesto ai sensi dei commi 39 e 40 dell'articolo unico della legge 190/2012

Allegati	
Provvedimento di conferimento dell'incarico	<input type="text"/> Sfoglia... <input type="button" value="Allega"/>
Curriculum vitae del soggetto interessato	<input type="text"/> Sfoglia... <input type="button" value="Allega"/>

Salva e vai indietro Annulla Salva ed esci

Attenzione

LA SELEZIONE AL CONTROLLO 10) DELLA SCHEDA DI MONITORAGGIO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI CON CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO DELL'ATTRIBUZIONE DELL'INCARICO INTUITU PERSONAE TRA LE DIVERSE POSSIBILI PROCEDURE ADOTTABILI PER INDIVIDUARE IL PERSONALE A CUI È STATO CONFERITO IL CONTRATTO IN ESAME INTEGRA LA FATTISPECIE PREVISTA DAI COMMI 39 E 40 DELL'ARTICOLO UNICO DELLA LEGGE 190/2012 ED ATTIVA UNA PROCEDURA DI UPLOAD DI FILE PDF PER L'ACQUISIZIONE A SISTEMA DEL PROVVEDIMENTO DI CONFERIMENTO DELL'INCARICO E DEL CURRICULUM VITAE DEL SOGGETTO INTERESSATO.

RIFERIMENTI NORMATIVI
RELATIVI AL MONITORAGGIO DEGLI INCARICHI DIRIGENZIALI A TEMPO DETERMINATO

Tabella 3.2 – Controllo 2)

L'art. 19, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 prevede che la durata degli incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente ovvero gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale non possono, comunque, eccedere il termine di tre anni, e, per gli altri incarichi di funzione dirigenziale, il termine di cinque anni.

Tabella 3.2 – Controllo 4)

La previsione tra gli elementi qualificanti la particolare e comprovata qualificazione professionale richiesta ai fini del conferimento dell'incarico ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 di una esperienza acquisita nell'esercizio di funzioni dirigenziali, di una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria ovvero di una provenienza dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato non consente la possibilità di prendere in considerazione soggetti non in possesso di titoli di studio almeno pari alla laurea magistrale o al diploma di laurea.

Tabella 3.2 – Controllo 5)

L'art. 19, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 prevede che gli incarichi di Segretario generale di ministeri, gli incarichi di direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e quelli di livello equivalente ovvero gli incarichi di funzione dirigenziale di livello generale e gli altri incarichi di funzione dirigenziale possano essere **conferiti a tempo determinato soltanto a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione** e fornendone esplicita motivazione.

Tabella 3.2 – Controlli 6-8)

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 dirigenziale 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.

Tabella 3.2 – Controllo 10)

L'art. 19, comma 1-bis, del D. Lgs. 165/2001 prevede che l'amministrazione renda conoscibili, anche mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, il numero e la tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili nella dotazione organica ed i criteri di scelta individuati ai fini del conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale; acquisisca le disponibilità dei dirigenti interessati e le valuti.

I commi 39 e 40 dell'articolo unico della legge 6 novembre 2012, n. 190 (cd. provvedimento anticorruzione), 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, prevedono che **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.**

Tali dati 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 della stessa norma.

In particolare, i titoli e i curricula riferiti ai soggetti sopra indicati si intendono parte integrante dei dati comunicati al Dipartimento della funzione pubblica.

In tal senso, l'amministrazione è stata richiesta di allegare informaticamente al monitoraggio i file in formato pdf del provvedimento di conferimento dell'incarico e del curriculum vitae del soggetto interessato.

RIEPILOGO COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE e COMPILAZIONE DELLA SCHEDA DI MONITORAGGIO DELLE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Le modalità di inserimento e compilazione delle schede di monitoraggio delle collaborazioni coordinate e continuative è del tutto omogenea a quanto indicato con riferimento alle schede di monitoraggio dei contratti di lavoro a tempo determinato.

Collaborazioni coordinate e continuative
(Art. 7, comma 6, decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)

[Inserisci nuova scheda](#)

Codice Fiscale	Stato	
TST VCN 64E23 C104 D	Completo	Elimina Duplica

[«Torna a riepilogo tipologie contrattuali utilizzate](#)

Scheda collaborazioni coordinate e continuative

Pagina 1 di 3



Tabella 3.3 - MINISTERI

	Codice Fiscale	Sesso	
1)	Soggetto	TSTVCN64E23C104D	M
Tipologia Contratto:		Contratti di lavoro autonomo nella forma del CoCoCo	
		Inizio Contratto	Fine Contratto
2)	Termini temporali del contratto	01/01/2012	30/06/2013
		Inizio Attività	Fine Attività
3)	Termini temporali del contratto riferito solo all'attività svolta durante il 2012	01/01/2012	30/06/2013
4)	Il Compenso complessivo del contratto al lordo è:	Maggiore di 50.000	
5)	Luogo della prestazione	fuori dalle sedi dell'Amministrazione	
6)	Nel contratto sono previsti vincoli della prestazione?	Giorni Complessivi	
		Quantità(numero giorni)	200
		Inizio attività	Fine attività
7)	Nel caso in cui il contratto di collaborazione fosse inserito all'interno di specifiche attività di progetto, indicare i termini temporali del Progetto.	01/01/2012	30/06/2013
7.1)	Il progetto è finanziato da risorse:	Solo Interne	
8)	Il soggetto, nello svolgimento dell'incarico, utilizza strumenti dell'Amministrazione	Si	
9)	Il soggetto, nello svolgimento dell'incarico, è sottoposto al controllo della presenza?	Si	

Pagina 1 di 3

Annulla Salva e vai avanti

Tabella 3.3 - MINISTERI

Tipologia Contratto:		Contratti di lavoro autonomo nella forma del CoCoCo
10)	L'Amministrazione, preliminarmente al conferimento dell'incarico, ha "accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno"?	No ▼
11)	Il Soggetto è in possesso della laurea magistrale o del diploma di laurea o della laurea triennale unitamente ad un titolo post-universitario?	No ▼
12)	In assenza del requisito della comprovata specializzazione universitaria, indicare la tipologia delle attività in cui è impegnato il collaboratore che ha maturato esperienza nel settore.	Altre attività ▼
13)	Il contratto è stato previsto nella vigente programmazione triennale dei fabbisogni?	No ▼
14)	Indicare se il contratto a cui si fa riferimento:	<input type="radio"/> Non è stato preceduto da altri contratti di lavoro flessibili con la stessa Amministrazione <input type="radio"/> E' stato preceduto da altri contratti di lavoro flessibili con la stessa Amministrazione nell'ultimo quinquennio (2005-2009) <input type="radio"/> E' un rinnovo di un contratto precedente <input checked="" type="radio"/> E' una proroga di un contratto precedente
15)	Indicare la tipologia di procedura adottata per individuare il personale a cui è stato conferito il contratto di collaborazione	<input type="radio"/> Procedura comparativa per titoli e colloquio con pubblicazione del bando <input type="radio"/> Procedura comparativa per titoli e colloquio senza pubblicazione del bando <input checked="" type="radio"/> Incarico diretto intuito personae
16)	L'amministrazione, ai sensi dell'art.3, comma 18, della Legge 24/12/07, n. 244, ha pubblicato i dati del contratto sul sito istituzionale?	No ▼
17)	Le attività oggetto del contratto si riferiscono allo svolgimento di funzioni ordinarie?	Si ▼

☒ Scheda collaborazioni coordinate e continuative

Pagina 3 di 3



Tabella 3.3 - MINISTERI

Tipologia Contratto:		Contratti di lavoro autonomo nella forma del CoCoCo
18)	Le attività oggetto del contratto sono svolte nelle forme del lavoro subordinato?	<input type="button" value="Si"/> ▼
19)	Indicare se l'amministrazione si è dotata di un Regolamento interno che individua i criteri di selezione per il conferimento dei contratti di CoCoCo	<input type="button" value="No"/> ▼
20)	L'amministrazione ha trasmesso l'atto di spesa alla competente sezione della Corte dei conti per l'esercizio del controllo successivo sulla gestione? <i>(per spesa superiore ai 5.000 euro, ai sensi dell'art. 1, comma 173, della L. 266/2005)</i>	<input type="button" value="No"/> ▼
21)	L'amministrazione, ai sensi dell'art. 17, comma 30, del DL 78/2009, ha sottoposto il contratto al controllo preventivo di legittimità della Corte dei Conti?	<input type="button" value="No"/> ▼

Pagina 3 di 3

Salva e vai indietro Annulla Salva ed esci

RIFERIMENTI NORMATIVI

RELATIVI AL MONITORAGGIO DEGLI DELLE COLLABORAZIONI COORDINATE E CONTINUATIVE

Tabella 3.3 – Controllo 9)

L'art. 7, comma 6, terzo periodo, del D. Lgs. 165/2001 prevede che il **ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti.**

Tabella 3.3 – Controllo 10)

L'art. 7, comma 6, punto b) del D. Lgs. 165/2001 prevede come presupposto di legittimità del conferimento di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, il preliminare accertamento da parte dell'amministrazione dell'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno.

Tabella 3.3 – Controllo 11)

L'art. 7, comma 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede che per esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei presupposti di legittimità ivi indicati.

Tuttavia la possibilità di prescindere dal requisito della comprovata specializzazione universitaria è riservata esclusivamente per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo, dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

Tabella 3.3 – Controllo 12)

L'art. 7, comma 6, secondo periodo, del D. Lgs. 165/2001 prevede la possibilità di prescindere dal requisito della comprovata specializzazione universitaria esclusivamente in caso di stipulazione di contratti di collaborazione di natura occasionale o coordinata e continuativa per attività che debbano essere svolte da professionisti iscritti in ordini o albi o con soggetti che operino nel campo dell'arte, dello spettacolo, dei mestieri artigianali o dell'attività informatica nonché a supporto dell'attività didattica e di ricerca, per i servizi di orientamento, compreso il collocamento, e di certificazione dei contratti di lavoro di cui al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, ferma restando la necessità di accertare la maturata esperienza nel settore.

(Per le amministrazioni diverse dai Ministeri) L'art. 4, comma 4, del D. Lgs. 165/2001, prevede che le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro e che **a tali amministrazioni è fatto divieto di istituire uffici di diretta collaborazione, posti alle dirette dipendenze dell'organo di vertice dell'ente.**

Tabella 3.3 – Controllo 14)

L'art. 7, comma 6, punto c) del D. Lgs. 165/2001 prevede come presupposto di legittimità del conferimento di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, che **la prestazione oggetto del contratto deve essere di natura temporanea e altamente qualificata e non è ammesso il rinnovo.**

L'**eventuale proroga** dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento dell'incarico.

Tabella 3.3 – Controllo 15)

L'art. 6-bis, del D. Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione.

Tabella 3.3 – Controllo 16)

L'art. 3, comma 18, della L. 24 dicembre 2007, n. 244 prevede che i contratti relativi a rapporti di consulenza con le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **sono efficaci a decorrere dalla data di pubblicazione del nominativo del consulente, dell'oggetto dell'incarico e del relativo compenso sul sito istituzionale dell'amministrazione stipulante.**

Tabella 3.3 – Controllo 17)

L'art. 7, comma 6, terzo periodo, del D. Lgs. 165/2001 prevede che **il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie** o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è **causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti.**

Tabella 3.3 – Controllo 18)

L'art. 7, comma 6, punto c) del D. Lgs. 165/2001 prevede come presupposto di legittimità del conferimento di incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o coordinata e continuativa, che devono essere preventivamente determinati durata, luogo, oggetto e compenso della collaborazione.

Tuttavia, **L'art. 7, comma 6, terzo periodo, del D. Lgs. 165/2001** prevede che **il ricorso a contratti di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni ordinarie o l'utilizzo dei collaboratori come lavoratori subordinati è causa di responsabilità amministrativa per il dirigente che ha stipulato i contratti.**

Tabella 3.3 – Controllo 19)

L'art. 6-bis, del D. Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche disciplinano e rendono pubbliche, secondo i propri ordinamenti, procedure comparative per il conferimento degli incarichi di collaborazione.

Tabella 3.3 – Controllo 20)

L'art.1, comma 173, della L. 23 dicembre 2005, n. 266 prevede che gli **atti di spesa di importo superiore a 5.000 euro riguardanti indennità, compensi, retribuzioni o altre utilità comunque denominate, corrisposti per incarichi di consulenza da parte delle pubbliche amministrazioni** di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, e le spese per relazioni pubbliche, convegni, mostre, pubblicità e di rappresentanza **devono essere trasmessi alla competente sezione della Corte dei conti per l'esercizio del controllo successivo sulla gestione.**

Tabella 3.3 – Controllo 21)

L'art. 17, comma 30, del decreto legge 1 luglio 2009, n. 78 ha inserito tra gli atti non aventi forza di legge sottoposti al **controllo preventivo di legittimità di cui all'articolo 3, comma 1, della legge 14 gennaio 1994, n. 20** anche gli atti e contratti di cui all'articolo 7, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e gli atti e contratti concernenti studi e consulenze di cui all'articolo 1, comma 9, della legge 23 dicembre 2005, n. 266.

RIEPILOGO CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO e COMPILAZIONE DELLA SCHEDA DI MONITORAGGIO DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Le modalità di inserimento e compilazione delle schede di monitoraggio dei contratti di formazione e lavoro è del tutto omogenea a quanto indicato con riferimento alle schede di monitoraggio dei contratti di lavoro a tempo determinato.

☒ Contratti di formazione e lavoro

(Art. 3, decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726 convertito con modificazioni dalla legge 18 dicembre 1984 n. 863;

art. 16, decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni dalla legge 19 luglio 1994, n. 451)

[Inserisci nuova scheda](#)

Codice Fiscale

TST VCN 64E23 C104 D

Stato

Completo

[Elimina Duplica](#)

[«Torna a riepilogo tipologie contrattuali utilizzate](#)

Scheda contratti di formazione e lavoro

Pagina 1 di 2



Tabella 3.4 - MINISTERI

		Codice Fiscale	Sesso
1)	Soggetto	TSTVCN64E23C104D	M ▼
Tipologia Contratto:		Contratti di formazione e lavoro	
		Inizio Contratto	Fine Contratto
2)	Termini temporali del contratto	01/01/2011	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	Terza ▼	
5)	Il contratto è stato previsto nella vigente programmazione triennale dei fabbisogni?	No ▼	
6)	Indicare se si è richiesta l'autorizzazione all'avvio delle procedure concorsuali, così come previsto dall'art. 35, comma 4bis, del D.lgs 165/01, così come previsto dall'art. 35, comma 4bis, del D.lgs 165/01. <i>(Solo per le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, con organico superiore alle 200 unità e nei casi in cui il reclutamento è riferito a contingenti superiori alle 5 unità)</i>	No ▼	
7)	Indicare la tipologia di procedure selettive adottata per individuare il personale a cui è stato conferito il contratto di formazione lavoro	<input checked="" type="radio"/> Procedura concorsuale pubblica <input type="radio"/> 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. <input type="radio"/> Altro	
7.1)	In caso di procedura concorsuale indicare i riferimenti della pubblicazione del Bando o dell'Avviso di concorso	Sito Web ▼	

Pagina 1 di 2

Annulla Salva e vai avanti

Scheda contratti di formazione e lavoro

Pagina 2 di 2



Tabella 3.4 - MINISTERI

Tipologia Contratto:		Contratti di Formazione Lavoro
8)	Il contratto di formazione lavoro è stato trasformato in assunzione a tempo indeterminato? <i>(Se il CFL si conclude prima del 31.12.2009)</i>	No ▼
9)	L'Amministrazione ha programmato la trasformazione del CFL in assunzione a tempo indeterminato nel:	la conversione non è programmata ▼ 2012 2013 la conversione non è programmata

Pagina 2 di 2

Salva e vai indietro Annulla Salva ed esci

RIFERIMENTI NORMATIVI
RELATIVI AL MONITORAGGIO DEI CONTRATTI DI FORMAZIONE E LAVORO

Tabella 3.4 – Controllo 2)

L'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 prevede che per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

Per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali 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, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la 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 di cui alla lettera d), del comma 1, dell'articolo 70 del decreto legislativo n. 276/2003, e successive modificazioni ed integrazioni, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dall'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 per quanto riguarda la somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio di cui alla lettera d), del comma 1, dell'articolo 70 del medesimo decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni ed integrazioni, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali

L'art.3, comma 1, del DL 30 ottobre 1984, n. 726 stabilisce che i lavoratori di età compresa fra i quindici ed i ventinove anni possono essere assunti nominativamente, in attuazione dei progetti previsti nello stesso articolo, con **contratto di formazione e lavoro non superiore a ventiquattro mesi e non rinnovabile**, dagli enti pubblici economici e dalle imprese e loro consorzi che al momento della richiesta non abbiano sospensioni dal lavoro in atto ai sensi dell'*articolo 2 della legge 12 agosto 1977, n. 675*, ovvero non abbiano proceduto a riduzione di personale nei dodici mesi precedenti la richiesta stessa, salvo che l'assunzione non avvenga per l'acquisizione di professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette sospensioni e riduzioni di personale.

Tabella 3.4 – Controllo 6)

L'art. 35, comma 4, del D. Lgs. 165/01 prevede per le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, ivi compresa l'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali, gli enti pubblici non economici e gli enti di ricerca, con organico superiore alle 200 unità, **l'avvio delle procedure concorsuali è subordinato all'emanazione di apposito decreto** del Presidente del Consiglio dei ministri, da adottare su proposta del Ministro per la funzione pubblica di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

Il successivo **comma 4-bis** prevede che *l'avvio delle procedure concorsuali mediante l'emanazione di apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, di cui al comma 4 si applica anche alle procedure di reclutamento a tempo determinato per contingenti superiori alle cinque unità, inclusi i contratti di formazione e lavoro, e tiene conto degli aspetti finanziari, nonché dei criteri previsti dall'articolo 36.*

Tabella 3.4 – Controllo 7.a)

L'art. 16, della legge n. 56 del 28 febbraio 1987 e s. m .ed i. prevede che le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici a carattere nazionale, e quelli che svolgono attività in una o più regioni, le province, i comuni e le unità sanitarie locali effettuano le assunzioni dei lavoratori da inquadrare nei livelli retributivo-funzionali per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, sulla base di selezioni effettuate tra gli iscritti nelle liste di collocamento ed in quelle di mobilità, che abbiano la professionalità eventualmente richiesta e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego. Essi sono avviati numericamente alla sezione secondo l'ordine delle graduatorie risultante dalle liste delle circoscrizioni territorialmente competenti.

Gli ordinamenti professionali di ciascun comparto prevedono i profili professionali e/o le posizioni economiche per le quali tale normativa risulta applicabile.

Al di fuori di tali casi l'applicazione di tale procedura di reclutamento non risulta ammissibile.

Tabella 3.4 – Controllo 7.b)

L'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 prevede che il rapporto di formazione e lavoro nel corso del suo svolgimento può essere convertito in rapporto a tempo indeterminato, ferma restando l'utilizzazione del lavoratore in attività corrispondenti alla formazione conseguita.

Deve, tuttavia ritenersi, che tale conversione risulti comunque necessitata allo scadere del contratto in quanto, come analiticamente evidenziato nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 3/2008, tali contratti debbano essere considerati "espressione di un modello di reclutamento di forza lavoro da promuovere maggiormente nel contesto delle modalità assunzionali speciali che si evolvono verso la stabilizzazione, senza dover attivare ulteriori procedure concorsuali pubbliche per la copertura dei posti a tempo indeterminato, sul presupposto che tali procedure sono già state svolte precedentemente alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro. Ciò in armonia con l'art. 8, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 407 che, nel sancire che la "facoltà di assunzione mediante i contratti di formazione e lavoro non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della richiesta di avviamento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 60 per cento dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti", ha inteso attribuire alla tipologia di che trattasi una vocazione chiaramente volta alla conversione del rapporto a tempo indeterminato."

Tale **trasformabilità del contratto di formazione e lavoro in un contratto di lavoro a tempo indeterminato** prima della relativa scadenza, necessita, di conseguenza, un assoluto rispetto del principio di imparzialità assicurato esclusivamente con una procedura di reclutamento pubblica o con quella prevista ai sensi dell'art. 16 della legge n. 56 del 28 febbraio 1987, ove ammissibile.

Tabella 3.4 – Controllo 7.1)

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.**

Tabella 3.4 – Controllo 9)

L'art. 3, comma 11, del decreto legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863 prevede che il rapporto di formazione e lavoro nel corso del suo svolgimento può essere convertito in rapporto a tempo indeterminato, ferma restando l'utilizzazione del lavoratore in attività corrispondenti alla formazione conseguita.

Deve, tuttavia ritenersi, che tale conversione risulti comunque necessitata allo scadere del contratto in quanto, come analiticamente evidenziato nella circolare del Dipartimento della funzione pubblica n. 3/2008, tali contratti debbano essere considerati "espressione di un modello di reclutamento di forza lavoro da promuovere maggiormente nel contesto delle modalità assunzionali speciali che si evolvono verso la stabilizzazione, senza dover attivare ulteriori procedure concorsuali pubbliche per la copertura dei posti a tempo indeterminato, sul presupposto che tali procedure sono già state svolte precedentemente alla stipulazione dei contratti di formazione e lavoro. Ciò in armonia con l'art. 8, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 407 che, nel sancire che la *"facoltà di assunzione mediante i contratti di formazione e lavoro non è esercitabile dai datori di lavoro che, al momento della richiesta di avviamento, risultino non avere mantenuto in servizio almeno il 60 per cento dei lavoratori il cui contratto di formazione e lavoro sia già venuto a scadere nei ventiquattro mesi precedenti"*, ha inteso attribuire alla tipologia di che trattasi una vocazione chiaramente volta alla conversione del rapporto a tempo indeterminato."

RAPPORTO SEGNALAZIONI ANOMALIE MONITORAGGIO DEL LAVORO FLESSIBILE 2012

Cliccando sul link **“Visualizza Report anomalie”** si apre il Rapporto segnalazioni anomalie monitoraggio del lavoro flessibile 2012.

In questa sezione il sistema, in seguito alla compilazione delle schede di monitoraggio delle tipologie di lavoro flessibile da parte delle Amministrazioni o Enti, fornisce l'elenco delle anomalie procedurali riscontrate nell'utilizzo di tali rapporti di lavoro e da sottoporre all'attenzione degli OIV, dei nuclei di valutazione o dei servizi di controllo interno

Per ciascuna anomalia riscontrata, sono indicati

- La tipologia di rapporto di lavoro flessibile
- La tabella di rilevazione e il quesito/domanda la cui risposta ha generato il riscontro di una anomalia procedurale
- L'anomalia rileva
- Il/i codice fiscale/codici fiscali che identificano la scheda di monitoraggio di riferimento



Pagina 1 2 3 ▶ ▶▶

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	Anomalia rilevata	Riferimento
3.1 8.3)	Contratti di lavoro a tempo determinato	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.	TSTVCN64E23C104D
3.2 4)	Incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato	L'amministrazione dichiara che il soggetto cui è stato conferito l'incarico dirigenziale non è in possesso di laurea magistrale o di diploma di laurea	TSTVCN64E23C104D
3.3 9)	Co.Co.Co	L'amministrazione dichiara che il soggetto con il quale è stato stipulato il contratto di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa è sottoposto a controllo della presenza.	TSTVCN64E23C104D
3.3 10)	Co.Co.Co	L'amministrazione dichiara che non ha preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno.	TSTVCN64E23C104D
3.3 11)	Co.Co.Co	L'amministrazione dichiara che il soggetto con il quale è stato stipulato il contratto di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa non è in possesso della laurea magistrale o del diploma di laurea o della laurea unitamente ad un titolo di specializzazione post-laurea.	TSTVCN64E23C104D

Pagina 1 2 3 ▶ ▶▶

«Torna a gestione della rilevazione per l'anno 2012

LA CHIUSURA DELLA RILEVAZIONE

Una volta terminata la rilevazione delle tipologie contrattuali utilizzate è possibile chiudere la fase della rilevazione cliccando il link "[Vai a: Termina Rilevazione](#)".

☒ Gestione della rilevazione per l'anno 2012

Fase corrente della rilevazione



[Vai a: Termina Rilevazione](#)

- » Rilevazione Dotazione Organica
- » Rilevazione adempimenti e vincoli in materia di programmazione e finanza pubblica
- » Rilevazione Tipologie Contrattuali Utilizzate
- » Visualizza Report anomalie

BUON LAVORO!

In seguito a tale chiusura, il sistema pone la fase corrente delle rilevazione in "**Terminata**", rende imm modificabili le sezioni di rilevazione relative alle dotazioni organiche, agli adempimenti e vincoli in materia di programmazione e finanza pubblica, alle tipologie contrattuali utilizzate che saranno da questo punto in poi accessibili esclusivamente in modalità "Visualizzazione".

Oltre a rimanere visibile lo specifico Report delle anomalie specificamente riferito al monitoraggio del lavoro flessibile 2012, viene altresì generato il file pdf del Rapporto informativo vero e proprio, accessibile sia in modalità Visualizzazione/Salvataggio che Stampa.

Tale rapporto dovrà essere trasmesso agli OIV, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno, secondo i rispettivi ordinamenti, per quanto di competenza.

Fase corrente della rilevazione



Riporta rilevazione a: In Corso

Vai a: Giustifica segnalazioni anomalie

- » **Visualizza Dotazione Organica**
- » **Visualizza adempimenti in materia di programmazione e finanza pubblica**
- » **Visualizza Tipologie Contrattuali Utilizzate**
- » **Visualizza rapporto segnalazioni anomalie**
- » **Visualizza rapporto informativo per gli OIV, i nuclei di valutazione o i servizi di controllo interno (PDF)**

BUON LAVORO!

LE VALUTAZIONI DEI RISPETTIVI ORGANI DI CONTROLLO SUL RAPPORTO INFORMATIVO SULLE TIPOLOGIE DI LAVORO FLESSIBILE UTILIZZATE DALL'AMMINISTRAZIONE NEL 2012

Il Rapporto, include tutte le sezioni compilate ed integra nel Report delle anomalie riscontrate degli appositi campi, per ciascuna di tali anomalie, ove gli organi di controllo dovranno esprimere le proprie valutazioni al riguardo delle giustificazioni appositamente predisposte dalle amministrazioni/enti.

Le opzioni selezionabili sono le seguenti.

Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare le anomalie riscontrate sono ritenute:

- Valide
- Parzialmente valide
- Non valide

Una volta ottenute le valutazioni del rispettivo organo di controllo complessivamente sull'intero Rapporto e sulle specifiche anomalie, da sintetizzarsi in una apposita Relazione da allegarsi al Rapporto stesso, l'amministrazione provvederà a inserirle a sistema accedendo all'apposita sezione cliccando sul link "**Giustifica segnalazione anomalie**".

☒ Gestione della rilevazione per l'anno 2012

Fase corrente della rilevazione



Riporta rilevazione a: Termina Rilevazione

Vai a: Chiudi Rilevazione

- » Visualizza Dotazione Organica
- » Visualizza adempimenti in materia di programmazione e finanza pubblica
- » Visualizza Tipologie Contrattuali Utilizzate
- » **Inserisci motivazioni anomalie rilevate nel monitoraggio**

BUON LAVORO!

In tale sezione, il sistema richiederà in primo luogo l'upload della Relazione dell'organo di controllo.

▣ Valutazioni dell'OIV, del nucleo di valutazione o del servizio di controllo interno in relazione alle schede di monitoraggio delle tipologie di lavoro flessibile compilate da parte dell'Amministrazioni o Ente, anche in relazione alle eventuali anomalie rilevate dal sistema nel corso della rilevazione.

Allegato

«Torna a gestione della rilevazione per l'anno 2012 Vai avanti»

Proseguendo nella compilazione, si accederà alla sezione in cui l'amministrazione, sulla base delle risultanze desumibili dalla Relazione dell'Organo di controllo le valutazioni di quest'ultimo sulle motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare le anomalie riscontrate.

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	Anomalia rilevata	Riferimento	Motivazioni fornite a cura degli OIV, dei nuclei di valutazione o dei servizi di controllo interno
3.1 8.3)	Contratti di lavoro a tempo determinato	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.	TSTVCN64E23C104D	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input type="radio"/> Valide <input type="radio"/> Parzialmente valide <input type="radio"/> Non valide
3.2 4)	Incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato	L'amministrazione dichiara che il soggetto cui è stato conferito l'incarico dirigenziale non è in possesso di laurea magistrale o di diploma di laurea	TSTVCN64E23C104D	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input type="radio"/> Valide <input type="radio"/> Parzialmente valide <input type="radio"/> Non valide
3.3 9)	Co.Co.Co	L'amministrazione dichiara che il soggetto con il quale è stato stipulato il contratto di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa è sottoposto a controllo della presenza.	TSTVCN64E23C104D	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input type="radio"/> Valide <input type="radio"/> Parzialmente valide <input type="radio"/> Non valide
3.3 10)	Co.Co.Co	L'amministrazione dichiara che non ha preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno.	TSTVCN64E23C104D	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input type="radio"/> Valide <input type="radio"/> Parzialmente valide <input type="radio"/> Non valide
3.3 11)	Co.Co.Co	L'amministrazione dichiara che il soggetto con il quale è stato stipulato il contratto di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e	TSTVCN64E23C104D	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input type="radio"/> Valide

CHIUSURA DELLA RILEVAZIONE

Cliccando sul link **"Vai a: Chiudi Rilevazione"** la Rilevazione sarà definitivamente chiusa ed acquisita a sistema. L'amministrazione, oltre alla visualizzazione delle specifiche sezioni di rilevazione potrà visualizzare/ salvare il file pdf del Rapporto definitivo.

