



Presidenza del Consiglio dei Ministri
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

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

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

COMUNE DI ITRI
Rilevazione 2012

Relazione

SITUAZIONE DEL PERSONALE ALLA DATA DEL 31/12/2012

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

TIPOLOGIA DI PERSONALE	Dotazione Organica dell'Amministrazione o Ente al 31/12/2012	Personale in servizio al 31/12/2012	Disponibilità di posto	Indice di copertura dell'organico
	A	B	C=(B-A)	D=B/A*100
DIRIGENTI	0	0	0	0%
TOTALE ORGANICI PERSONALE DIRIGENZIALE (a)	0	0	0	0%
Categoria D	23	12	-11	52.17%
Categoria C	40	23	-17	57.5%
Categoria B	35	20	-15	57.14%
Categoria A	0	0	0	0%
TOTALE ORGANICI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (b)	98	55	-43	56.12%
TOTALE ORGANICI PERSONALE (c=a+b)	98	55	-43	56.12%

INFORMAZIONI SULL'ATTO CHE CONTIENE LA DOTAZIONE ORGANICA INDICATA

Tipologia di atto	Riferimenti
Deliberazione dell'organo di governo	delibera di Giunta Comunale 152 del 27/10/2009

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI PROGRAMMAZIONE E FINANZA PUBBLICA

Tabella 2a - Enti Locali

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

Tabella 2b - Enti Locali

Rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 78/2010	Si/No
Rispetto del limite che la spesa sostenuta nel 2012 per il personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa e per contratti di formazione-lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro ovvero lavoro accessorio (con l'esclusione della spesa sostenuta per il conferimento di incarichi dirigenziali di cui all'art.19, comma 6, del d. lgs. 165/2001) non sia superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009 (1).	Si

Tabella 2c - Enti Locali

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

RIEPILOGO TIPOLOGIE CONTRATTUALI UTILIZZATE NEL 2012

Tabella 3 - Enti Locali

Tipologie contrattuali utilizzate nel 2012	N. contratti di servizio	N. schede contratti complete	N. schede contratti incomplete	N. schede contratti da inserire
Contratti di lavoro subordinato atempo determinato sottoscritti per figure non dirigenziali	7	7	0	0
Incarichi dirigenziali a tempo determinato	0	0	0	0
Collaborazioni coordinate e continuative	0	0	0	0
Contratti di formazione lavoro	0	0	0	0
Contratti di servizio per la somministrazione di lavoro	N. contratti			
	7			
	N. lavoratori			
	7			
Prestatori di lavoro accessorio	0			
Altri tipi di rapporti				N. Rapporti
Accordi di utilizzazione dei lavoratori socialmente utili				0
Numero dei lavoratori complessivamente impegnati				0

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

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

1)CBLLFR79E12A515P

2)DMINGL82E68D708P

3)CNTMLS74D70D708L

4)DGSLCU79C06F839Z

5)RCCDIA83H61D708R

6)RSSGLI79D67F839E

7)SVLMNN79M44D662M

Incarichi dirigenziali a tempo determinato

Nessuna scheda presente

Collaborazioni coordinate e continuative

Nessuna scheda presente

Contratti di formazione lavoro

Nessuna scheda presente

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

USERNAME: H22IPZFVE
PASSWORD: O1VIM9IF7

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

Tab. Quesito	Area	Riferimento	Anomalia rilevata	Motivazioni fornite a cura degli OIV, dei Nuclei di valutazione o dei servizi di controllo interno
2c C)	Adempimenti		L'amministrazione dichiara di non aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246.	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input type="checkbox"/> Valide <input checked="" type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide
3.1 8.1)	Contratti di lavoro a tempo determinato	CBLLFR79E12A515P	L' amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame.	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input checked="" type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide
3.1 8.1)	Contratti di lavoro a tempo determinato	DMINGL82E68D708P	L' amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame.	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input checked="" type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide
3.1 8.1)	Contratti di lavoro a tempo determinato	CNTMLS74D70D708L	L' amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame.	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input checked="" type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide
3.1 8.1)	Contratti di lavoro a tempo determinato	DGSLCU79C06F839Z	L' amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame.	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input checked="" type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide

Rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nel 2012

Tab. Quesito	Area	Riferimento	Anomalia rilevata	Motivazioni fornite a cura degli OIV, dei Nuclei di valutazione o dei servizi di controllo interno
3.1 8.1)	Contratti di lavoro a tempo determinato	RCCDIA83H61D708R	L' amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame.	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input checked="" type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide
3.1 8.1)	Contratti di lavoro a tempo determinato	RSSGLI79D67F839E	L' amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame.	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input checked="" type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide
3.1 8.1)	Contratti di lavoro a tempo determinato	SVLMNN79M44D662M	L' amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame.	Le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare l'anomalia sono ritenute: <input checked="" type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide

Appendice

Tab. Quesito	Area	Riferimento normativo
2c C)	Adempimenti	L'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 , ai sensi degli articoli 1, comma 1, lettera c), 7, comma 1, e 57, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, prevede che le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le province, i comuni e gli altri enti pubblici non economici, sentiti gli organismi di rappresentanza previsti dall'articolo 42 dello stesso decreto 165/2001 ovvero, in mancanza, le organizzazioni rappresentative nell'ambito del comparto e dell'area di interesse, sentito inoltre, in relazione alla sfera operativa della rispettiva attività, il Comitato di cui all'articolo 10, e la consigliera o il consigliere nazionale di parità, ovvero il Comitato per le pari opportunità eventualmente previsto dal contratto collettivo e la consigliera o il consigliere di parità territorialmente competente, predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi. A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale. In caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165il quale prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.
3.1 8.1)	Contratti di lavoro a tempo determinato	L'art. 35, comma 3, del D. Lgs. 165/2001, oltre a prescrivere disposizioni in tema di rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori, decentramento delle procedure di reclutamento e composizione delle commissioni, prevede che le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai principi di adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione e di adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire.