



*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 SORRADILE**  
**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	3	2	-1	66.67%
Categoria C	2	2	0	100%
Categoria B	1	1	0	100%
Categoria A	0	0	0	0%
TOTALE ORGANICI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (b)	6	5	-1	83.33%
TOTALE ORGANICI PERSONALE (c=a+b)	6	5	-1	83.33%

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

Tipologia di atto	Riferimenti
Deliberazione dell'organo di governo	n.83 del 28.12.2007

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

Tabella 2a - Enti Locali

<b>Concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica</b>		<b>Si/No</b>
B)	Rispetto dell'obbligo che le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'irap, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non superino il corrispondente ammontare dell'anno 2008, ai sensi dall'art. 1, comma 562, della 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

<b>Rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 78/2010</b>	<b>Si/No</b>
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

<b>Adempimenti in materia di programmazione</b>	<b>Si/No</b>
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	No
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).	No
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

<b>Tipologie contrattuali utilizzate nel 2012</b>	<b>N. contratti di servizio</b>	<b>N. schede contratti complete</b>	<b>N. schede contratti incomplete</b>	<b>N. schede contratti da inserire</b>
Contratti di lavoro subordinato atempo determinato sottoscritti per figure non dirigenziali	0	0	0	0
Incarichi dirigenziali a tempo determinato	1	1	0	0
Collaborazioni coordinate e continuative	0	0	0	0
Contratti di formazione lavoro	0	0	0	0
Contratti di servizio per la somministrazione di lavoro	N. contratti			
	0			
	N. lavoratori			
	0			
Prestatori di lavoro accessorio	0			
<b>Altri tipi di rapporti</b>				<b>N. Rapporti</b>
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**

Nessuna scheda presente

**Incarichi dirigenziali a tempo determinato**

1)MRURFL79D43F979I

**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: T94VFMMLP  
PASSWORD: CAKH0BW1X

### 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 A)	Adempimenti		L'amministrazione dichiara di non aver effettuato 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 D. Lgs. 165/2001.	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
2c B)	Adempimenti		L'amministrazione dichiara di non aver adottato 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 e la 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).	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
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



## Appendice

Tab. Quesito	Area	Riferimento normativo
2c A)	Adempimenti	L'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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.
2c B)	Adempimenti	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 esuberi 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 esuberi 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.

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.