



ALLEGATO AL VERBALE
DEL 18.10.2013

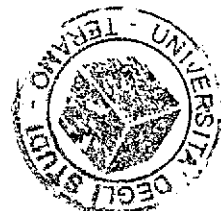
SETTORE AFFARI DEL PERSONALE
SERVIZIO PERSONALE AMMINISTRATIVO, TECNICO E DI BIBLIOTECA

RELAZIONE SULLE ANOMALIE PROCEDURALI RELATIVE ALLE SCHEDE DI
MONITORAGGIO DELLE TIPOLOGIE DI LAVORO FLESSIBILE DELL'ATENEO.

- A/2B L'Amministrazione non ha effettuato la ricognizione annuale sull'eventuale situazione di sovrannumero o di eccedenze di organico in quanto il personale in servizio al 31.12.2012 era notevolmente inferiore rispetto alla dotazione organica deliberata dagli organi di governo come si evince dalla tabella 1.
- C/2B L'Università aveva intrapreso tutte le procedure per la predisposizione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ma a seguito del periodo difficile attraversato dall'Ateneo in relazione all'assenza del Direttore Amministrativo e ai successivi cambiamenti dei vertici, non è stato possibile procedere all'approvazione del citato piano.
- 10/3.2 L'Ateneo ha conferito l'incarico di Direttore Amministrativo al dott. Luigi Renzullo in quanto già Direttore Amministrativo dell'Università degli Studi del Sannio, nonché dirigente di ruolo dell'Università della Tuscia di Viterbo, con notevoli competenze professionali e gestionali in campo universitario.
- 10/3.2 Il conferimento dell'incarico di Direttore Generale al prof. Mauro Mattioli è avvenuto nell'ambito di un vuoto istituzionale e di emergenza per l'Università, in ragione della passata esperienza in qualità di Rettore dell'Ateneo.
- 13/3.3 I contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa sono stati tutti conferiti a seguito di procedure concorsuali, senza rinnovi o proroghe.
- 18/3.3 L'Università aveva ugualmente intrapreso tutte le procedure per la predisposizione del regolamento interno per l'individuazione dei criteri di selezione per il conferimento dei contratti di lavoro autonomo della forma della collaborazione coordinata e continuativa, ma a seguito del periodo difficile attraversato dall'Ateneo in relazione all'assenza del Direttore Amministrativo e ai successivi cambiamenti dei vertici, non è stato possibile procedere all'approvazione del citato regolamento.

Teramo, 18 ottobre 2013

Il Responsabile del Servizio
dott. Biagio Consorti



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. Questio	Area	Riferimento	Anomalia rilevata	Motivazioni fornite a cura degli OIV, dei Nuclei di valutazione o dei servizi di controllo interno.
2b 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 dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001.	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
2b 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 checked="" type="checkbox"/> Valide <input type="checkbox"/> Parzialmente valide <input type="checkbox"/> Non valide
3.2 10)	Incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato	RNZL GU49E121993M	L'amministrazione dichiara che l'individuazione del soggetto a cui è stato conferito l'incarico dirigenziale a tempo determinato oggetto del contratto è avvenuta senza procedura pubblica comparativa.	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
3.2 10)	Incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato	MM1TRAS3H09C107O	L'amministrazione dichiara che l'individuazione del soggetto a cui è stato conferito l'incarico dirigenziale a tempo determinato oggetto del contratto è avvenuta senza procedura pubblica comparativa.	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
3.3 13)	Co.Co.Co.	STRPLA80M62D122M	L'amministrazione dichiara che il contratto di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa è stato preceduto da altri contratti di lavoro flessibile e/o è un rinnovo di un contratto precedente e/o è una proroga di contratto precedente.	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

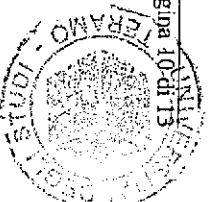


[Handwritten signature]

Rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nel 2012

Tab. Quesito	Area	Riferimento	Anomalia rilevata	Motivazioni fornite a cura degli OIV del Nucleo di valutazione o dei servizi di controllo interno
3.3 13)	Co, Co, Co	CSTCLD77P44G482K	L'amministrazione dichiara che il contratto di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa è stato preceduto da altri contratti di lavoro flessibile e/o è un rinnovo di un contratto precedente e/o è una proroga di contratto precedente.	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
3.3 13)	Co, Co, Co	CPTMRZ75L04G751M	L'amministrazione dichiara che il contratto di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa è stato preceduto da altri contratti di lavoro flessibile e/o è un rinnovo di un contratto precedente e/o è una proroga di contratto precedente.	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
3.3 18)	Co, Co, Co	STFRPLA80M62D122M	L'amministrazione dichiara che non si è dotata di un Regolamento interno che individua i criteri di selezione per il conferimento dei contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa.	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
3.3 18)	Co, Co, Co	CSTCLD77P44G482K	L'amministrazione dichiara che non si è dotata di un Regolamento interno che individua i criteri di selezione per il conferimento dei contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa.	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
3.3 18)	Co, Co, Co	MRTL V79E65H501X	L'amministrazione dichiara che non si è dotata di un Regolamento interno che individua i criteri di selezione per il conferimento dei contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa.	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

TERAMO UNIVERSITA' DEGLI STUDI



Allegato 2
 AL VERBALE DEL 18 DICEMBRE 2012

Rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nel 2012

Tab. Questio	Area	Riferimento	Anomalia rilevata	Motivazioni fornite a cura degli OIV dei Nuclei di Valutazione o dei servizi di controllo interno
3.3 (18)	Co. Co. Co	CPTMRZ75L04G751M	L'amministrazione dichiara che non si è dotata di un Regolamento interno che individua i criteri di selezione per il conferimento dei contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa.	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
3.3 (18)	Co. Co. Co	FRNSDR65A04Z404J	L'amministrazione dichiara che non si è dotata di un Regolamento interno che individua i criteri di selezione per il conferimento dei contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa.	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



ALE CARO 2
AL VERBALE DEL
18 OTTOBRE 2013

Rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nel 2012

Appendice

Tab Questo	Area	Riferimento normativo
2b A)	Adempimenti	L'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 prevede che le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rievino 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.
2b C)	Adempimenti	L'articolo 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. 165 il quale prevede che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.



Rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate nel 2012

Tab. Questito	Area	Riferimento normativo
3.2 10)	Incarichi dirigenziali con contratto di lavoro a tempo determinato	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; acquisisce le disponibilità dei dirigenti interessati e le valori. 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 al comma 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 informativamente al monitoraggio i file in formato pdf del provvedimento di conferimento dell'incarico e del curriculum vitae del soggetto interessato.
3.3 13)	Co.Co.Co	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
3.3 18)	Co/Co/Co	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.

