



Università
Ca'Foscari
Venezia

Nucleo di Valutazione

*Valutazione sul monitoraggio dei
rapporti di lavoro flessibile*

*ex D.Lgs. n. 165/2001, art. 36, comma 3 ed ex
legge n. 190/2012, art. 1, commi 39 e 40*

Luglio 2013

Il Nucleo di valutazione di Ateneo dell'Università Ca' Foscari di Venezia è composto da:

prof. *Gilberto Muraro*, Università di Padova, Coordinatore

dott.ssa *Maria Carone*, Istituto Nazionale di Statistica

prof.ssa *Lidia D'Alessio*, Università Roma Tre

dott.ssa *Luisa A. De Paola*, Ministero dell'istruzione, Università e Ricerca

sig. *Frank Maracchione*, Ca' Foscari, Rappresentante studenti

I documenti prodotti dal Nucleo sono reperibili nel sito INTERNET www.unive.it/nucleo

E-mail: nucleo@unive.it

L'ufficio di supporto all'attività del Nucleo è l'*Ufficio Pianificazione e Valutazione*

tel. 041-234.8371

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"*. I destinatari della rilevazione sono le amministrazioni pubbliche di cui all'art.1, comma 2 del D.Lgs n. 165/2001, tra cui rientrano anche le istituzioni Universitarie.

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.

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.”

Vista la portata e la complessità dell'indagine, dovuta all'estensione delle amministrazioni destinatarie e le tipologie di lavoro da rilevarsi, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha sviluppato un'applicazione web (PERLAPA), da cui è stato 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 per le Università dovrà essere completato **entro il 26 luglio 2013**.

Il monitoraggio è composto di tre fasi:

- la rilevazione della **dotazione organica** dell'Amministrazione;
- 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 ha prodotto automaticamente il Rapporto informativo previsto dall'art 36, comma 3, del D. Lgs. 165/2001, che è stato inviato al Nucleo il 16 luglio scorso.

Si fa presente che, sempre ai fini della comunicazione in formato digitale al Dipartimento della funzione pubblica, le Amministrazioni devono anche inserire la relazione con cui l'Organismo interno di valutazione esprime le proprie valutazioni, incluse quelle inerenti alle eventuali anomalie rilevate automaticamente dall'applicativo informatico in seguito all'inserimento delle informazioni richieste. Tali anomalie vengono specificamente evidenziate in apposita sezione del Rapporto ed costituiscono una ulteriore sezione di rilevazione per acquisire, sempre secondo modalità standardizzate, le valutazioni dei rispettivi organismi di controllo interno. Per ciascuna di tali anomalie agli organi di controllo verrà richiesto se le motivazioni addotte dall'amministrazione per giustificare le anomalie riscontrate sono ritenute Valide/ Parzialmente valide/ Non valide.

Con questa relazione il Nucleo intende quindi rispondere alla richiesta della Funzione Pubblica sulla base di quanto è stato inviato dall'Area Risorse Umane.

Sulla base della **rilevazione della dotazione organica**, l'Amministrazione ha dichiarato che il personale tecnico amministrativo in servizio alla data del 31/12/2012 è pari a 499 unità a fronte di una dotazione organica di 509.

TIPOLOGIA DI PERSONALE	Dotazione Organica dell'Amministrazione e al 31/12/2012	Personale in servizio al 31/12/2012	Disponibilità di posto C=(B-A)	Indice di copertura dell'organico D=B/A*100
	A	B		
DIRIGENTI DI II^ FASCIA	6	6	0	100%
TOTALE ORGANICI PERSONALE DIRIGENZIALE (a)	6	6	0	100%
Categoria EP	33	32	-1	96.97%
Categoria D	128	120	-8	93.75%
Categoria C	268	267	-1	99.63%
Categoria B	74	74	0	100%
TOTALE ORGANICI PERSONALE NON DIRIGENZIALE (b)	503	493	-10	98.01%
TOTALE ORGANICI PERSONALE (c=a+b)	509	499	-10	98.04%

Riportiamo anche ulteriori dati storici forniti dall'Amministrazione sui contratti a tempo determinato e contratti collaborazione coordinate e continuative.

Riepilogo contratti di lavoro flessibile – triennio 2010-2012

Tipo contratto	MACROSTRUTTURE	2010	2011	2012
TEMPO DETERMINATO	Amministrazione Centrale	14	21	36
	Dipartimenti	2	3	9
	Facoltà/Campus	4	2	3
	Scuole	4	1	4
	Centri	4	7	6
	Biblioteche	1	0	0
TOTALE Tempo determinato		29	34	58
CO.CO.CO.	Amministrazione Centrale	73	64	30
	Dipartimenti	94	89	279
	Scuole	12	2	1
	Centri	37	52	43
	Biblioteche	4	0	0
TOTALE Co.co.co		220	207	353

Dettaglio tipologie di attività per contratti di collaborazione (Co.co.co.)

Tipo attività	2010	2011	2012
Amministrativa	44	32	22
Altro	17	19	16
Biblioteche	11	4	2
Didattica	99	91	244
Ricerca	34	50	60
Tecnica	2	1	0
Contabile	2	1	0
Informatica	8	9	9
Laboratorio	3	0	0
TOTALE	220	207	353

La rilevazione ha previsto 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. A tal proposito vengono verificati:

- il rispetto del limite di spesa previsto dall'art.9, comma 28 , del decreto Legge 78/2010
- gli adempimenti previsti dagli artt. 6 e 33 del decreto legislativo 165/2001
- gli adempimenti previsti dall'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449,
- gli adempimenti previsti dall'art. 48 comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006 n. 198.

Dalla procedura automatica risulta soddisfatto il rispetto dei vincoli e degli adempimenti sopra riportati (vedi tabelle sotto riportate).

ADEMPIMENTI IN MATERIA DI PROGRAMMAZIONE E FINANZA PUBBLICA**Tabella 2a - Università'**

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.	Si

Tabella 2b - Universita'

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".	Si

In esito alla **rilevazione delle tipologie contrattuali utilizzate** nel 2012, riportiamo il prospetto delle schede relative ai contratti inserite nella procedura automatica.

RIEPILOGO TIPOLOGIE CONTRATTUALI UTILIZZATE NEL 2012

Tabella 3 - Universita'

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	93	93	0	0
Incarichi dirigenziali a tempo determinato	3	0	0	3
Collaborazioni coordinate e continuative	353	353	0	0
Contratti di formazione lavoro	0	0	0	0

Sulla base di quanto inserito dall'Amministrazione, il sistema ha prodotto automaticamente il "Rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile- Rilevazione 2012", in cui oltre ai dati di sintesi ed alle 446 schede di contratti inseriti, vengono specificamente evidenziate le 752 anomalie

segnalate del sistema. A fronte di un numero così significativo di anomalie, le casistiche rilevate rientrano in 7 tipologie, come da tabella seguente:

codice	Numero anomalie riscontrate	Tipo contratto	Anomalia rilevata
3.1 7.1	8	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.
3.1 7.1.1	8	Tempo determinato	L' amministrazione dichiara che la durata complessiva del rapporto a tempo determinato con il soggetto è superiore al termine dei 36 mesi è stata assistita da una procedura derogatoria diversa dalla cd. Deroga contrattuale.
3.1 8.1	93	Tempo determinato	L' amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di reclutamento inerente il contratto in esame.
3.3 11	1	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.
3.3 11.1	1	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, mancando del requisito della comprovata specializzazione universitaria, non è impegnato in una delle tipologie di attività per le quali l'ordinamento ammette la mancanza di tale requisito .
3.3 13	288	Co.co.co.	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.
3.3 19	353	Co.co.co.	L'amministrazione dichiara di non aver trasmesso alla competente sezione della Corte dei conti per l'esercizio del controllo successivo sulla gestione l'atto di spesa relativo al contratto.

Tali anomalie costituiscono una ulteriore sezione della rilevazione nella quale acquisire, sempre secondo modalità standardizzate, le valutazioni dei rispettivi organismi di controllo interno. Per ciascuna di tali anomalie agli organi di controllo viene richiesto se le motivazioni addotte

dall'Amministrazione per giustificare le anomalie riscontrate siano ritenute Valide/Parzialmente valide/Non valide.

L'Area Risorse Umane ha provveduto ad inviare al Nucleo una comunicazione ufficiale contenente il dettaglio delle giustificazioni addotte dall'Amministrazione alle anomalie segnalate dal sistema: le singole anomalie sono state numerate e accorpate per gruppi omogenei di segnalazione e per ogni casistica l'Amministrazione ha provveduto a fornire la necessaria giustificazione. Il documento prodotto dall'Amministrazione viene allegato alla presente relazione (ALL.1).

PARERE DEL NUCLEO

Il Nucleo ha esaminato con attenzione la documentazione pervenuta e in particolare il documento con le giustificazioni inviato dall'Area Risorse Umane. Il Nucleo, dall'analisi dei dati storici sull'utilizzo da parte dell'Università di contratti di lavoro flessibili, rileva come nel corso del triennio si registri una sostanziale diminuzione degli incarichi legati al supporto amministrativo, controbilanciata invece da un forte aumento degli incarichi per attività di didattica e di ricerca, soprattutto presso i dipartimenti. Il trend globale è comunque crescente: i tempi determinati passano da 29 nel 2010 a 58 nel 2012, mentre i contratti di collaborazione passano da 220 nel 2010 a 353 nel 2012, a fronte di 499 unità di personale in servizio a tempo indeterminato al 31/12/2012.

In merito alla documentazione relativa alle anomalie riscontrate del sistema, il Nucleo ha valutato le giustificazioni addotte dall'Amministrazione, ritenendole adeguate.

Giustificazione anomalie rilevate nel monitoraggio sul lavoro flessibile 2012

Tab. Quesito	Area	Anomalia rilevata	Giustificazione
3.1 7.1 n. 8 anomalie in sequenza (pagg. 915 e 916)	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.	Le anomalie contraddistinte con i codici indicati nella prima colonna e relative a contratti a tempo determinato sono giustificate dal fatto che trattasi di contratti stipulati <u>con soggetti utilmente collocati in graduatorie di selezioni pubbliche diverse.</u> <i>Sul tema è intervenuto più volte il Dipartimento della Funzione pubblica con pareri resi pubblici sul sito web. A titolo esemplificativo vedasi parere n.37562 del 19/09/2012; parere n. 37561 del 19/09/2012; si cita un estratto " 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, <u>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. 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."</u></i> <i>Le medesime indicazioni sono previste anche nella stessa guida all'utilizzo della procedura predisposta dal Dipartimento della Funzione Pubblica.</i>
3.1 7.1.1 n. 8 anomalie in sequenza (da pagg. 916 a pag. 918)	Contratti di lavoro a tempo determinato	L'amministrazione dichiara che la durata complessiva del rapporto a tempo determinato con il soggetto è superiore al termine dei 36 mesi è stata assistita da una procedura derogatoria diversa dalla cd. deroga contrattuale.	Le anomalie in questione riguardano gli stessi soggetti di cui sopra. A parere dell'ufficio tali anomalie sono generate da un limite della procedura, in quanto non è prevista la possibilità che vengano attivati più contratti di lavoro subordinato a tempo determinato con il medesimo soggetto in virtù di graduatorie di concorso diverse, caso nel quale rientrano tutti i contratti segnalati. Come si evince dall'elenco di dettaglio allegato, i singoli contratti di lavoro a tempo determinato attivati a seguito dello scorrimento di distinte graduatorie di concorso non hanno superato in nessun caso il limite di durata di 36 mesi previsto dalla vigente normativa.
3.1 8.1 n. 93 anomalie in sequenza (da pag. 918 a	Contratti di lavoro a tempo determinato	L'amministrazione non ha indicato i riferimenti della pubblicità data alla procedura di	Ai sensi dell'art. 36 del D.lgs 165/2001 le amministrazioni possono avvalersi di forme contrattuali flessibili previste dal CC e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, <u>nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti.</u> L'Ateneo ha adottato uno specifico Regolamento (emanato con DR. 129 del 22/03/2012 e successivamente modificato con DR. 297 del 10/04/2013 in cui è previsto all'art. 4 co. 5 che i bandi di selezione pubblica per la costituzione di graduatorie per l'assunzione di personale tecnico

pag. 936)	nato	reclutamento inerente il contratto in esame.	<p>amministrativo con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato siano <u>pubblicati sul sito istituzionale</u>.</p> <p>A parere dell'Ateneo l'anomalia è dovuta ad un limite del sistema: la procedura di monitoraggio, infatti, pur prevedendo come possibile la pubblicità mediante pubblicazione sul sito istituzionale, non permetteva l'inserimento dei riferimenti relativi alla pubblicità del bando nel caso di opzione per tale forma di pubblicità (lo permetteva solo nel caso in cui si fosse dichiarata la pubblicazione in G.U.)</p>
<p>3.3 11</p> <p>n. 1 anomalia (rif. MNRLSN72 E54L328A) (pag. 936)</p>	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..	<p>Trattasi di un errore di compilazione della scheda specifica del contratto. Una volta chiusa la procedura di monitoraggio non permette la rettifica dei dati. (scheda contratto a pag. 623)</p> <p>Si tratta di contratto stipulato dal Dipartimento di Economia con soggetto privo di titolo di studio di livello universitario <u>per attività di supporto alla ricerca</u> del centro IDEAS, su bando emesso da tale centro. Nel 2012 tale Centro è stato disattivato e le attività sono confluite nel Dipartimento di Economia. <u>Ai sensi dell'art. 7 comma 6 lettera d) si prescinde dal requisito della comprovata specializzazione universitaria per attività a supporto dell'attività didattica e di ricerca, purché senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Il Dipartimento ha attestato che l'onere del contratto è a totale carico di entrate esterne. Il contratto è stato regolarmente inviato per il controllo preventivo di legittimità alla Corte dei Conti, che ne ha attestato la regolarità.</u></p> <p>Alla domanda 11.1 <i>"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"</i> avrebbe dovuto essere indicato <i>"Supporto all'attività didattica e di ricerca"</i> e non <i>"Altro"</i></p>
<p>3.3 11. 1)</p> <p>n. 1 anomalia (rif. MNRLSN72 E54L328A) (pag. 937)</p>	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, mancando del requisito della comprovata specializzazione universitaria, non è impegnato in una delle tipologie di	La giustificazione data per l'anomalia 3.3. 11 vale anche per questa seconda anomalia che è relativa allo stesso rapporto di collaborazione. (scheda contratto a pag. 623)

		attività per le quali l'ordinamento ammette la mancanza di tale requisito .	
3.3 13 n. 288 anomalie in sequenza (da pag. 937 a pag. 994)	Co. Co. Co.	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.	Il conferimento di più contratti di collaborazione coordinata e continuativa al medesimo soggetto è motivato dalla <u>partecipazione dello stesso a procedure di valutazione comparativa diverse</u> . Si precisa in ogni caso che l'attuale formulazione dell'art. 7, co. 6, lett. c) del D.Lgs. 165/2001, laddove prevede che <i>"non e' ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario e' 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> , è una disposizione introdotta dall'articolo 1, comma 147, della Legge 24 dicembre 2012, n. 228 ed è entrata in vigore dal 01/01/2013; non è quindi un vincolo riferibile ad incarichi conferiti anteriormente a tale data.
3.3 19 n. 353 anomalie in sequenza (da pag. 994 a pag. 1065)	Co. Co. Co.	L'amministrazione dichiara di non aver trasmesso alla competente sezione della Corte dei conti per l'esercizio del controllo successivo sulla gestione l'atto di spesa relativo al contratto..	Gli incarichi in oggetto non sono stati inviati alla Corte dei Conti per il controllo successivo in quanto l'obbligo di trasmissione, previsto dall'art. 1 co. 173 della L. 266/2005, è riferito ai soli contratti di collaborazione coordinata e continuativa che abbiano ad oggetto attività di studio e consulenza (che si sostanziano nella predisposizione di pareri, valutazioni, espressione di giudizi e supporti specialistici), casistica nella quale non rientrano gli incarichi affidati dall'Ateneo.

Venezia, 22/07/2013

LA DIRIGENTE DELL'AREA RISORSE UMANE
(dott.ssa Monica Gussoni)

Il Responsabile del procedimento

Dott.ssa Lorenza Bertazzolo