



FEDERICO II

AZIENDA PUBBLICA
DELLA REGIONE CAMPANIA
PER IL DIRITTO
ALLO STUDIO UNIVERSITARIO

A.DI.S.U. ATENEIO FEDERICO II
Prot. 2013/8056 del 05-09-2013
Sezione:PARTENZA
DIREZIONE
RAPPORTI CON LA REGIONE (PRESI...



Posizione: Direzione

Capo Dipartimento Istruzione - Ricerca
Dott. Stefano Torda
Via Santa Lucia n°81
80132 Napoli
fax: 0817632986
mail: stefano.torda@regione.campania.it

Giunta Regionale della Campania
AGC Ricerca Scientifica, Statistica, Controllo,
Al Dirigente del Settore 01
Dott.ssa Raffaella Farina
Via don Bosco n. 9/E
80141 Napoli
N. Fax 081-7968460

Al Dirigente del Servizio 03
Dott. Luca Scirman

E p.c. All'Assessore Regionale per il Diritto allo
Studio
Prof.ssa C. Miraglia
Via S. Lucia, 81
80132 Napoli
Fax 081-7962543

Al Collegio dei Revisori
Sede

Oggetto : Trasmissione Piano di attività annuale - Artt. 21, comma 2, lettera d), e 34 della L.R. n. 21 del 2002.

Con la presente si trasmette ai fini di cui alle norme citate in oggetto il Piano di attività annuale approvato dal CDA con delibera n.38 del 7.6.2013, per gli atti di competenza.

Napoli il 2.9.2013

Il Direttore
Dott. G. Pagliarulo

(PRES)



FEDERICO II

AZIENDA PUBBLICA
DELLA REGIONE CAMPANIA
PER IL DIRITTO
ALLO STUDIO UNIVERSITARIO

PIANO DELLE ATTIVITA' ANNUALI E PLURIENNALI DELL'ADISU – (Art. 21, comma 2, lett. d), Legge Regionale 21/2002)

Il presente documento costituisce atto programmatico dell'Azienda per il Diritto allo Studio Universitario (in seguito anche ADISU) dell'Università degli Studi Federico II. Contiene gli obiettivi da perseguire e le azioni da intraprendere nell'anno in corso e nel biennio successivo, salvo modifiche e aggiornamenti annuali.

Finalità

In attuazione degli articoli n. 3 e n. 34 della Costituzione ed in conformità dello Statuto della Regione Campania e dei principi della Legge 2 dicembre 1991, n.390, la programmazione regionale annuale per il diritto allo studio universitario è volta all'attuazione di un sistema organico di strutture, servizi e benefici che rimuovano gli ostacoli di ordine economico e sociale e consentano ai capaci e meritevoli, anche se privi di mezzi, di raggiungere i gradi più alti degli studi. Ciò nell'ambito dell'attuale scenario economico e sociale in cui versa il territorio regionale, cui la Regione Campania intende dare risposte concrete volte a garantire l'uniformità su tutto il territorio campano del trattamento per l'attribuzione dei benefici in materia di diritto agli studi universitari, assicurandone la qualità dei servizi ed un complesso processo di razionalizzazione della spesa. Per l'attuazione delle predette finalità, la legge regionale n. 21/2002 ha istituito le Aziende per il Diritto allo Studio Universitario (ADISU), da individuarsi ad ogni effetto di legge quali Aziende strumentali della Regione Campania. L'erogazione dei servizi essenziali non è necessariamente attuata da ciascuna ADISU, ma dalle ADISU nel loro complesso, con le modalità che saranno determinate dall'ufficio competente della Giunta Regionale.

ADISU

Le ADISU sono dotate di personalità giuridica, di autonomia amministrativa e gestionale e di proprio personale. Il loro funzionamento è disciplinato, oltre che dalla L.R. n. 21 del 2002, dalla L.R. n. 7 del 2002, dalle leggi finanziarie regionali annuali e da ultimo dalla L.R. n. 5 del 2013, da un regolamento organizzativo, e da altri regolamenti interni che sono l'essenza della detta autonomia. Le ADISU conformano la propria azione ai contenuti della programmazione annuale degli interventi per il diritto universitario di cui all'articolo 32. Sembra di poter dire che le ADISU non siano ancora soggette al cd. patto di stabilità. Infatti la Legge n. 296 del 2006 all'art. 1, comma 663 stabiliva che "Resta ferma la facoltà delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano di estendere le regole del patto di stabilità interno nei confronti dei loro enti ed organismi strumentali, nonché per gli enti ad ordinamento regionale o provinciale". Solo la recente L.F. n. 5 del 2013 stabilisce all'art. 1, comma 158 che "Agli enti e agli organismi, in qualunque forma costituiti, di cui all'articolo 5, comma 1 della legge regionale 7/2002 già assoggettati agli interventi individuati dal piano di stabilizzazione finanziaria, si estendono le limitazioni e le regole del patto di stabilità interno". Ma non si rinviene un accenno alle Aziende nel Piano suddetto (vedasi Decreto n. 1 del 28 dicembre 2012 Prot. n. 2/Commapp del 28/12/2012, BURC n. 2 del 2013). Ciò ovviamente ha delle conseguenze importanti in particolare sulla gestione della materia legata al personale per i cui approfondimenti si rinvia più sotto.

Si tenga presente che sulla base del Sec95, il sistema europeo dei conti, l'Istat predispose l'elenco delle unità istituzionali che fanno parte del settore delle Amministrazioni Pubbliche (Settore S13), i cui conti concorrono alla costruzione del Conto economico consolidato delle Amministrazioni Pubbliche.

I criteri utilizzati per la classificazione sono di natura statistico-economica. Ai sensi dell'art. 1, comma 3 della legge 31 dicembre 2009, n.198 (Legge di contabilità e di finanza pubblica) e successive modifiche e integrazioni, l'Istat è tenuto, con proprio provvedimento, a pubblicare annualmente tale lista sulla Gazzetta Ufficiale. L'elenco è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 227 del 28 settembre 2012. L'elenco precedente è disponibile sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 228 del 30 settembre 2011. Nella parte Amministrazioni locali sono indicate anche le "Agenzie, enti e consorzi per il diritto allo studio universitario". Le ultime leggi finanziarie nazionali hanno fatto frequentemente riferimento nel porre vincoli di varia natura alla detta individuazione da parte dell'Istat,

Gli obiettivi indicati nel presente Piano costituiscono, tra l'altro, gli obiettivi assegnati alla Direzione e l'esecuzione dello stesso è, come prescrive la normativa regionale, e in base al principio della separazione demandata al Direttore Amministrativo, sulla base di specifici ulteriori indirizzi su alcune materie dati dal

Consiglio di Amministrazione, il quale è tenuto a presentare una rendicontazione in itinere al CDA e una relazione finale sui risultati effettivamente raggiunti oggetto poi di valutazione del Nucleo di valutazione. Il presente piano, è elaborato in conformità alla vigente programmazione e agli indirizzi stabiliti dalla Regione Campania. Si tenga presente che ad oggi non risulta ancora approvata la programmazione annuale degli interventi per il diritto allo studio universitario (2013/2014).

Il contesto

L'attuale Direzione è stata incaricata dal 15 maggio 2011 e in considerazione delle particolari e gravi criticità riscontrate presso l'ADISU Federico II gli obiettivi al Direttore sono stati assegnati per l'anno 2011 direttamente dall'Assessore Regionale per il diritto allo studio con nota prot n. 822 del 20.04.2011, e fatti propri dal CDA con delibera del c.d.a. n.114 del 10.05.2011. La realizzazione piena degli obiettivi gestionali è stata attestata nella relazione pervenuta al prot. n. 2998 del 26.4.2012 con oggetto verbale n. 20 del 19.4.2012 del Nucleo di valutazione dell'Azienda che approva la Relazione sulle attività e gli obiettivi dati al Direttore Amministrativo per l'anno 2011. Per l'anno 2012 gli obiettivi sono stati dati con delibera del c.d.a. n. 22 del 29.3.2012 verbali n. 7\2012 e n. 22. La realizzazione piena degli obiettivi gestionali è stata attestata nella relazione pervenuta al prot. n. 4424 del 2.5.2013 con oggetto verbale n. 4 del 30.4.2013 del Nucleo di valutazione dell'Azienda che approva la Relazione sulle attività e gli obiettivi dati al Direttore Amministrativo per l'anno 2012. Si evidenzia che gli obiettivi gestionali assegnati e quelli comunque realizzati hanno avuto anche una finalità coincidente con quanto stabilito dall'art.16, comma 4, del DL n. 98/2011, e dall'art. 2, commi 594 e segg. legge 244/2007. Per l'anno 2013 infatti si propone quale obiettivo quello di monitorare una possibile programmazione in coerenza con il detto DL n. 98\2011, anche ai fini di quanto previsto dall'art. 15, lett. k), del Ccnl 1° aprile 1999.

Vediamo i filoni sui quali è possibile operare precipuamente nell'anno 2013.

ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E FUNZIONAMENTO DEGLI UFFICI

Già nel maggio 2011 veniva fuori un quadro assolutamente critico in quanto si rilevava la mancanza di atti macroorganizzativi all'interno dell'Azienda, della relativa dotazione organica, e di professionalità apicali nell'Azienda. Al fine di ripristinare la coerenza con la normativa vigente e di poter disporre di tutto il personale dell'ADISU è stato attivato immediatamente in attuazione delle Delibere del C.d'A. nn. 121 del 15.06.2011 e 126 del 30.06.2011, il rientro immediato di n. 20 dipendenti di cat. B in comando presso l'Università Federico II. Successivamente al fine di chiarire compiti e mansioni di competenza del personale aziendale nel pieno rispetto del loro inquadramento e in coerenza con i contratti collettivi vigenti, veniva emanata una Direttiva di servizio avente ad oggetto "Personale ADISU. Compiti e Mansioni - Declaratoria allegato CCNL 31.3.99 (vedasi nota prot. n. 4487 del 23.08.2011). Con la stessa venivano date direttive a tutto il personale dell'Azienda in merito ai compiti spettanti in relazione a quanto previsto nella declaratoria di cui all'allegato A del CCNL 31.3.99. Si predisponeva apposito Regolamento generale del personale con annessa dotazione organica e programma del fabbisogno al fine di attivare, alla luce di un'attenta analisi organizzativa, una piena coerenza tra finalità istituzionali dell'A.Di.S.U. previste dalla L.R. n. 21/2002 e la struttura interna organizzativa e funzionale. Ciò ha comportato la proposta di una nuova struttura, ad oggi del tutto carente, deficitaria e incoerente che vede attualmente 82 impiegati di cui n. 77 di cat. B, 4 impiegati di cat. C e n. 1 impiegati di cat. D. La nuova struttura, invece, prevede, in piena coerenza anche con il sistema ordinamentale regionale, dei macro servizi con a capo almeno un funzionario di cat. D in grado di assumere, ex art. 5 della Legge n. 241/90, compiti di responsabile dell'istruttoria dei procedimenti e del relativo servizio, ed all'interno una micro struttura organica fatta di uffici con a capo almeno n.1 dipendente di cat. C in grado di assumere, in base al CCNL del 31.3.99 e del 1.4.99, le funzioni sempre ex art. 5 della Legge n. 241/90 di responsabile dell'istruttoria dei procedimenti dei singoli uffici. La proposta inviata alle OOSS, ai fini di cui all'art.6, del d.lgs. n. 165 del 2001, per la consultazione ha visto la sua approvazione in data 6.4.2012 e 13.4.2012, e il successivo invio alla Regione ai fini di cui all'art.28 della L.R. n. 21 del 2002, in data 24.4.2012. Dalla detta dotazione organica, che peraltro è in corso di ulteriore aggiornamento e adattamento, risulta una carenza di personale di categoria C in n.° di 36 e di categoria D in n.°9. Si rileva che l'Azienda prima Opera universitaria e poi EDISU, negli anni 80, aveva una dotazione di fatto di circa 500 dipendenti. Nel 2012 l'obiettivo è stato "Necessità di sistematizzare in maniera coerente e funzionale nuove risorse umane nell'Azienda. Questo comporta la necessità di fornire alla stessa personale adeguato in attuazione della dotazione organica approvata. La premessa che occorre fare è che ai sensi dell'art.28, comma 2, della L.R. n. 21 del 2002 al personale dell'ADISU si applicano lo stato giuridico, il trattamento economico di attività, previdenza e quiescenza previsti per il personale di ruolo della Giunta regionale. La normativa

vigente e le Linee operative della Regione Campania vigenti consentono all'ADISU di reperire il personale attraverso alcune modalità predefinite. Si rileva che gli strumenti possibili per sopperire alle carenze di figure in dotazione organica sono :

- Assunzioni per concorso a tempo indeterminato e determinato.
- Comandi\assegnazioni temporanee con altre PA.
- Intese di mobilità con altre PA.
- Prestazioni di servizi ex Codice appalti ex art. 10, comma 7.
- Lavoro in somministrazione.

Come primo strumento per ricoprire i posti vacanti in dotazione organica ci sono le assunzioni a tempo indeterminato per concorso, e quelle a tempo determinato per concorso.

Questo sistema non è utilizzabile dall'ADISU in quanto non c'è l'autorizzazione della Regione prevista dalla L.R. n. 21 del 2002, art. 28, comma 9, e dalle Linee di Indirizzo e di Programmazione Diritto allo Studio Universitario Anno 2012/2013, approvate dalla G.R. con Delibera n. 258 del 29.5.2012, BURC n. 35 del 4.6.2012, che peraltro preferiscono lo strumento di cui al punto successivo. Infatti le dette Linee stabiliscono all'art.22, comma 5, che "Sono vietati gli incarichi di consulenza, studio o ricerca ad esterni, nonché le assunzioni, anche a termine, di personale, laddove sia possibile utilizzare, con comandi o assegnazioni temporanee, il personale regionale, di altre ADISU, delle Università o di Enti Locali, come previsto dall'art.28, commi 5 e 6, della L.R. n. 21 del 2002, previa richiesta ai predetti organi che dovranno dare riscontro entro 30gg. (da intendersi quale silenzio rifiuto); in ogni caso, restano fermi i limiti di legge previsti per le assunzioni di personale e per gli incarichi esterni ed è richiesta la previa autorizzazione della Regione Campania per le assunzioni mediante concorso. Resta ferma la possibilità per le ADISU di utilizzare le figure previste dal D.lgs. n. 163 del 2006, all'art.10, comma 7".

Altro strumento per coprire i posti in dotazione organica è quello richiamato dal Regolamento del personale approvato e in particolare dall'art. 10 che prevede che l'Azienda potrà attivare l'istituto del comando, disciplinato dagli artt. 56 e 57 del D.P.R. n.3/1957, e l'istituto della assegnazione temporanea di cui all'art.30, comma 2sexies, del D.lgs. n. 165 del 2001, con conseguente applicazione del comma 2-bis, primo periodo, dell'art. 30 D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni. Inoltre lo stesso articolo stabilisce che "Fermo restando quanto previsto prioritariamente all'art.36, comma 1, del D.lgs. n. 165 del 2001 in attesa di approvazione della dotazione organica da parte della Regione e della copertura dei relativi posti nelle categorie C e D, l'Azienda nel rispetto della normativa vigente potrà utilizzare i contratti di lavoro flessibile al fine di garantire la migliore funzionalità degli Uffici". Lo strumento dei comandi\assegnazioni temporanee è stato attivato prontamente da questa Azienda. Infatti vista l'urgenza e in esecuzione al mandato ricevuto dal C.d.A. dell'azienda in data 10/05/2011, si inviava nota avente ad oggetto "Richiesta disponibilità Funzionario con profilo Contabile-finanziario per distacco parziale e temporaneo presso l'Azienda", alle altre ADISU della Regione, alla Regione Campania, alla Provincia di Napoli, per chiedere l'eventuale disponibilità di personale ad un distacco a tempo parziale con il profilo in oggetto presso questa Azienda, in attesa di poter addivenire ad una soluzione più stabile. Alla detta richiesta non veniva dato alcun riscontro. In merito veniva anche richiesto un parere alla Regione Campania che non riscontrava la richiesta. Nell'anno 2012 è stato richiesto ancora alle ADISU della Regione Campania, alla Regione Campania, alla Provincia di Napoli e all'Università Federico II, di far conoscere con urgenza l'eventuale disponibilità di personale ad un distacco\comando a tempo pieno o parziale di personale con categoria e profili amministrativo e contabile con oneri a carico di questa Azienda con destinazione nei vari uffici che hanno forte criticità di personale.

Nella detta nota si richiedeva di riscontrare possibilmente entro 10 giorni anche in senso negativo. In caso di mancato riscontro alla presente l'Azienda, vista l'urgenza assoluta, nel rispetto dei limiti previsti dall'art.1, comma 562, della legge 296/2006, per le assunzioni a tempo indeterminato e dall'art. 4, comma 102, lettera b, della Legge n. 183/2011 che prevede anche per Regioni ed Enti locali l'applicazione di quanto previsto dall'art.9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, per le altre tipologie di rapporti (vedasi Corte Conti, sez. controllo Campania parere n. 497 del 2011), avrebbe provveduto a individuare le dette figure o mediante rapporto di somministrazione o mediante comando\distacco parziale o totale di dipendenti di Enti locali. Nessun riscontro positivo ci fu alla richiesta aziendale.

La richiesta di comando fu presentata anche all'Università Federico II ai fini della attivazione di quanto previsto dall'art. 28, comma 4, della L.R. n. 21 del 2002 che stabilisce che "L'ADISU può avvalersi, nei limiti numerici e funzionali delle proprie piante organiche e per i fini di cui alla presente legge, di personale delle Università di riferimento, prevedendo al rimborso all'Università stessa degli oneri relativi al suddetto personale messo a disposizione". Alla luce di quanto sopra e dunque del riscontro totalmente negativo, l'Azienda ha disciplinato la materia dei Comandi\assegnazioni temporanee e dei relativi costi di

spesa interni con apposite disposizioni del 2012. Sono pervenute, appena pubblicata sul BURC le Linee di Indirizzo e di Programmazione Diritto allo Studio Universitario Anno 2012/2013, approvate dalla G.R. con Delibera n. 258 del 29.5.2012, BURC n. 35 del 4.6.2012, che prevedevano la possibilità di fare comandi e/o assegnazioni temporanee, due richieste di comando/assegnazione temporanea all'ADISU da parte di due categorie D da altri enti locali e dunque l'Azienda con successive disposizioni ha preso atto dei relativi comandi attivando gli stessi presso la Azienda nel rispetto della normativa vigente e ricoprendo le due posizioni con un profilo di categoria D presso il servizio tecnico dal 1° settembre 2012 e un profilo amministrativo a tempo parziale presso il servizio AA.GG. dal 18 luglio 2012.

Consequenziale per coprire definitivamente i posti in dotazione organica sono le intese di mobilità previste dall'art. 28, comma 6, della L.R. n. 21 del 2002 e dall'art.22, comma 5, e dalle Linee di Indirizzo e di Programmazione Diritto allo Studio Universitario Anno 2012/2013, approvate dalla G.R. con Delibera n. 258 del 29.5.2012, BURC n. 35 del 4.6.2012, che recita "Sono vietati gli incarichi di consulenza, studio o ricerca ad esterni, nonché le assunzioni, anche a termine, di personale, laddove sia possibile utilizzare, con comandi o assegnazioni temporanee, il personale regionale, di altre ADISU, delle Università o di Enti Locali, come previsto dall'art.28, commi 5 e 6, della L.R. n. 21 del 2002, previa richiesta ai predetti organi che dovranno dare riscontro entro 30gg. (da intendersi quale silenzio rifiuto); in ogni caso, restano fermi i limiti di legge previsti per le assunzioni di personale e per gli incarichi esterni ed è richiesta la previa autorizzazione della Regione Campania per le assunzioni mediante concorso. Resta ferma la possibilità per le ADISU di utilizzare le figure previste dal D.lgs. n. 163 del 2006, all'art.10, comma 7".

Altro strumento per coprire i posti in dotazione organica è il lavoro in somministrazione. La corretta imputabilità tra i costi del personale è stata confermata dalla Regione Campania, mediante mancanza di rilievi alla richiesta di rendicontazione dei detti costi per l'anno 2010 in merito al capitolo 20 del bilancio. L'Azienda, in considerazione della estrema urgenza e criticità relativa all'ufficio di contabilità in particolare, non avendo riscontri dalle richieste di comando ha autorizzato in data 25.11.2011 in relazione alle forti criticità presenti nell'Azienda nella gestione dell'ufficio contabilità e in generale degli altri uffici dovute alla mancanza di personale con categoria D o almeno C sufficienti a garantire una efficiente ed efficace funzionalità dell'Azienda, il reclutamento di lavoratori interinali a supporto del buon funzionamento dell'Azienda precipuamente da assegnare all'Ufficio Contabilità secondo le esigenze segnalata anche dal Collegio dei Revisori in data 20.12.2011. Già nel bilancio di previsione 2012 è stata stanziata una somma pari ad € 160.000,00 pari al 50% delle somme previste nell'anno 2009, ciò in ottemperanza a quanto previsto dall'art.9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 e da art. 4, comma 102, lettera b, della Legge n. 183/2011. Si rileva che l'Azienda nel passato ha utilizzato fino a n. 8 lavoratori interinali, cosa non più possibile dal 2011 con il taglio del 50% rispetto alla spesa 2009 e con il tetto del 7% della dotazione organica. Dunque attualmente sono in servizio due lavoratori interinali e sono in corso le procedure per almeno altri due. Sul documento di programmazione per il 2013 è prevista la medesima cifra del 2012 con il pieno rispetto del tetto normativo.

Altro strumento per coprire i posti in dotazione organica è l'applicazione di quanto previsto dall'art. 10, comma 7, del D.lgs. n. 163 del 2006. Trattasi di prestazioni di servizi ex Codice appalti in qualità di Supporti al RUP, la cui procedura è indicata nelle singole disposizioni di affidamento. Si tratta di uno strumento che prevede "Nei casi in cui l'organico delle amministrazioni aggiudicatrici presenti carenze accertate o in esso non sia compreso nessun soggetto in possesso della specifica professionalità necessaria per lo svolgimento dei compiti propri del responsabile del procedimento, secondo quanto attestato dal dirigente competente, i compiti di supporto all'attività del responsabile del procedimento possono essere affidati, con le procedure previste dal presente codice per l'affidamento di incarichi di servizi, ai soggetti aventi le specifiche competenze di carattere tecnico, economico - finanziario, amministrativo, organizzativo, e legale, che abbiano stipulato adeguata polizza assicurativa a copertura dei rischi professionali". Lo strumento è reso prioritario anche dalla Regione Campania che all'art.22, comma 5, delle Linee di Indirizzo e di Programmazione Diritto allo Studio Universitario Anno 2012/2013, approvate dalla G.R. con Delibera n. 258 del 29.5.2012, BURC n. 35 del 4.6.2012, stabilisce "Resta ferma la possibilità per le ADISU di utilizzare le figure previste dal D.lgs. n. 163 del 2006, all'art.10, comma 7". Si tenga presente che l'Azienda con nota del 14.12.2011, in un'ottica di cooperazione istituzionale ai sensi degli artt. 2 e 3 del Regolamento Regionale n. 7/2010, in considerazione del fatto che l'ADISU Federico II è, ai sensi della L.R. n. 21 del 2002 Azienda dipendente della Regione Campania, che presenta una totale carenza in organico di figure interne di categoria D che possano supportare il RUP nella gestione complessiva delle procedure di gara nei pubblici appalti e idonee a costituire il cd. Sportello dei contratti pubblici e che la detta carenza è stata in questa fase superata parzialmente dalla possibilità offerta dalla normativa vigente di dotarsi di supporti esterni al RUP, in attuazione di quanto dispone il Decreto del

P.d.G.R. n.58 del 24 Marzo 2010 che approva il Regolamento N. 7/2010 di attuazione della Legge regionale n. 3 del 27 febbraio 2007 - Disciplina dei lavori pubblici, dei servizi - e delle forniture in Campania, e in particolare degli artt. 2 e 3, richiedeva al Settore regionale Provveditorato e gare della Regione Campania supporto alla gestione di gare che dovessero rendersi necessarie per le finalità dell'Azienda e/o di particolare complessità o comunque di poter prevedere nei vostri bandi quantitativi di fornitura che la presente Azienda potrà comunicare preventivamente. Alla detta richiesta non c'è stato alcun riscontro. Si rileva che in merito alla procedura seguita è stato anche fornito parere dell'Avvocatura distrettuale dello Stato pervenuto in data 29/12/12. L'Azienda ha disciplinato la procedura con apposito regolamento e dopo verifica di presenza servizi sul mercato elettronico e sul sito Consip, con particolare riferimento anche alla congruità dei compensi ivi previsti, in mancanza di riscontri sul sito Consip e sul MEF utilizza, in riferimento al valore o importanza del contratto previsti dal codice civile la parametrizzazione prevista dal manuale FESR adottato dalla Regione Campania (vedasi manuale di attuazione del POR Campania FESR 2007 - 2013, capitolo 2.1.2, approvato con D.G.R. n.1715 del 20.11.2009, pagina 26). Altro strumento per coprire i posti in dotazione organica è l'attivazione delle consulenze di sorta ex art. 7, comma 6, del D.lgs. n. 165 del 2001. L'Azienda non ha mai attivato il detto strumento. Il capitolo previsto in bilancio n. 24 denominato "Spese per collaborazione coordinata e continuativa, contratti a termine compreso oneri aggiuntivi e riflessi", istituito già nei bilanci precedenti è stato riprogrammato in piena coerenza a quanto prevede dalla L.R. n. 4/2011 e in particolare dall'art. 1, comma 6, che prevede per le consulenze un tetto di spesa pari al 20% della spesa sostenuta nel 2009. Inoltre, poiché il Cap. 24 riguarda anche i contratti a tempo determinato e i co.co.co., si deve tener conto di quanto previsto dall'art. 4, comma 102, lettera b, della Legge n. 183/2011 che prevede anche per Regioni ed Enti locali l'applicazione di quanto previsto dall'art.9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 che stabilisce, a decorrere dal 2011, quale tetto di spesa per la somministrazione il 50% della spesa relativa all'anno 2009. Il detto capitolo ad oggi non è stato mai utilizzato dall'Azienda. Il motivo di questo è lo sfavore che emerge dal nostro sistema normativo vigente per detto strumento, e inoltre la necessità dell'Azienda di avere non un semplice consulente ma personale che, a base alla normativa vigente, sia in grado di istruire procedimenti e sottoporre al Direttore l'attività procedimentale necessaria ai sensi degli artt. 5 e 6 della Legge n. 241 del 1990, e dell'art. 10, del codice appalti, anche in termini di responsabilità, cosa questa che solo un dipendente interno, o in comando, o interinale, o in qualità di supporto al RUP, oggi giuridicamente può garantire, alla luce delle carenze indicate rispetto alla dotazione organica approvata. Non a caso anche la Regione nelle dette Linee operative ha indicato i percorsi amministrativi da seguire e preferibili, strumenti tutti utilizzati dall'ADISU Federico II. L'Azienda in mancanza di atti di microorganizzazione ha sulla base del regolamento del personale chiarito compiti e definito mansioni.

Con direttiva del 12.09.2012 sono state stabilite nelle Residenze le Unità operative interne, i relativi compiti e attività e dunque venivano dettagliati i compiti delle strutture residenziali. Alla detta direttiva sono seguite le assegnazioni del personale presso le predette U.O., sempre con direttiva del 12.09.2012 sono state stabilite nelle Strutture esterne Via Mezzocannone e Piazzale Tecchio le Unità operative, i relativi compiti e attività, dettagliando i compiti delle strutture esterne. Alla detta direttiva sono seguite le assegnazioni del personale presso le predette U.O. Con direttiva del 31.10.2012 sono state stabilite poi l'organizzazione delle Attività delle Unità operative di Front-Office delle sedi distaccate Tecchio e Mezzocannone e delle residenze esterne, ed è stata definita la Procedura di rilascio delle smart card per la ristorazione. Non si contano ovviamente tutte le assegnazioni fatte ad oggi del personale aziendale presso le varie U.O. dell'Azienda con definizione dei compiti e delle attività.

Sempre nell'ottica di una organizzazione sempre più puntuale e legata alla categoria professionale di appartenenza con direttiva dell'1.2.2013 sono state stabilite ad uno dei pochi dipendenti di categoria C, i compiti, già definiti in data 11.7.2012 e 13.7.2012, presso le strutture della residenza De Amicis, mentre con direttiva 31.1.2013 sono stati assegnati uno dei pochi dipendenti di categoria C, i compiti, relativamente alle attività da adempiere presso le strutture della residenza Paoletta.

Si tenga presente che peraltro nel solo anno 2012 **n. 13 unità di personale** di categoria B sono andate in pensione.

Si tenga presente ancora che la normativa attuale non consente né l'assegnazione delle mansioni superiori al personale esistente né le progressioni verticali. Infatti l'art. 52 del D.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce ai commi 2 e seguenti che 2. Per obiettive esigenze di servizio il prestatore di lavoro può essere adibito a mansioni proprie della qualifica immediatamente superiore : a) nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti come previsto al comma 4; b) nel caso di sostituzione di altro dipendente

assente con diritto alla conservazione del posto, con esclusione dell'assenza per ferie, per la durata dell'assenza. 3. Si considera svolgimento di mansioni superiori, ai fini del presente articolo, soltanto l'attribuzione in modo prevalente, sotto il profilo qualitativo, quantitativo e temporale, dei compiti propri di dette mansioni. 4. Nei casi di cui al comma 2, per il periodo di effettiva prestazione, il lavoratore ha diritto al trattamento previsto per la qualifica superiore. Qualora l'utilizzazione del dipendente sia disposta per sopperire a vacanze dei posti in organico, immediatamente, e comunque nel termine massimo di novanta giorni dalla data in cui il dipendente è assegnato alle predette mansioni, devono essere avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti. 5. Al di fuori delle ipotesi di cui al comma 2, è nulla l'assegnazione del lavoratore a mansioni proprie di una qualifica superiore, ma al lavoratore è corrisposta la differenza di trattamento economico con la qualifica superiore. Il dirigente che ha disposto l'assegnazione risponde personalmente del maggiore onere conseguente, se ha agito con dolo o colpa grave. Nel caso di specie non ricorrono i requisiti di legge in quanto la Regione Campania non ha mai autorizzato le procedure di assunzione mediante concorso. Normativa tutta confermata per gli enti locali e le regioni dall'art.3, comma 3, del CCNL 31.3.99. Il comma 1-bis invece stabilisce che "Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore. L'art. 24 del D.lgs. n. 150 del 2009 stabilisce che ai sensi dell'art. 52 comma 1bis, le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 1° gennaio 2010, coprono i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al cinquanta per cento a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. 2. L'attribuzione dei posti riservati al personale interno è finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in relazione alle specifiche esigenze delle amministrazioni. Nel caso di specie non ricorrono i requisiti di legge in quanto la Regione Campania non ha mai autorizzato le procedure di assunzione mediante concorso.

Obiettivo 2013 e oltre. L'attività sarà quella di utilizzare per la copertura dei posti scoperti in dotazione organica ulteriori possibili richieste di comando, disciplinati dagli artt. 56 e 57 del D.P.R. n.3/1957, o assegnazione temporanea di cui all'art.30, comma 2sexies, del D.lgs. n. 165 del 2001, con personale regionale, ente locale e di altre ADISU comunque con medesimo CCNL di comparto, o delle Università.

Inoltre l'Azienda dopo avere attivato quanto previsto dal comma 2-bis, primo periodo, dell'art. 30 D.lgs. n. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni, provvederà ad attivare anche direttamente le intese previste dall'art.28, comma 6, della L.R. n. 21 del 2002, sempre nel rispetto del CCNL di comparto, anche in considerazione del favore previsto dall'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311.

Si darà inoltre continuità agli altri strumenti previsti per l'ottimale funzionalità dell'Azienda e sopra descritti.

Per quanto attiene al disposto dall'art.1 comma 22, della L.R. n.5 del 2013, la norma si deve applicare previo chiarimento sul se l'Azienda sia ente soggetto al patto di stabilità o meno.

Le legge n. 296 del 2006 all'art. 1, comma 563 stabiliva che "Resta ferma la facoltà delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano di estendere le regole del patto di stabilità interno nei confronti dei loro enti ed organismi strumentali, nonché per gli enti ad ordinamento regionale o provinciale". Solo la L.R. n. 5 del 2013 stabilisce all'art. 1, comma 158 che "Agli enti e agli organismi, in qualunque forma costituiti, di cui all'articolo 5, comma 1 della legge regionale 7/2002 già assoggettati agli interventi individuati dal piano di stabilizzazione finanziaria, si estendono le limitazioni e le regole del patto di stabilità interno". Si tenga presente che le ADISU non possono essere assoggettate al piano suddetto (vedasi Decreto n. 1 del 28 dicembre 2012 Prot. n. 2/Commops del 28/12/2012, BURC n. 2 del 2013).

In ogni caso il primo limite **per tutti gli enti** è il rispetto del rapporto tra spese per il personale e spese correnti non superiore al 50% (art. 76, comma 7, del d.l. n. 112/2008, come modificato dall'art. 28, comma 11-quater, del decreto legge 6 dicembre 2011, n. 201 convertito con modificazioni dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214).

Per gli **enti soggetti al patto di stabilità** il secondo limite è la riduzione costante anno per anno delle spese del personale e il terzo che per effettuare assunzioni con contratti a tempo indeterminato, il tetto è quello del 40% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente (articolo 1, comma 557, della Legge 296/2006 - il precedente limite era pari al 20%): limite quest'ultimo applicabile solo agli enti soggetti al patto di stabilità (cfr. deliberazione delle Sezioni Riunite n. 3 e 4/CONTR/11 e da ultimo n. 11/CONTR/2012).

Diversamente, gli enti **non soggetti al patto di stabilità** possono effettuare assunzioni con contratti a tempo indeterminato nel rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa del personale al livello di quella dell'anno 2008 (articolo 1, comma 562, primo periodo della Legge 296/2006 nell'attuale formulazione), da applicare secondo la deliberazione n. 27/2011/CONTR, depositata in data 12 maggio 2011, delle Sezioni Riunite della Corte dei conti con riferimento all'accezione "spesa di personale", e inoltre che le sole assunzioni a tempo indeterminato possono avvenire nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro (a tempo indeterminato) complessivamente intervenute nel precedente anno (turn-over 1/1), da applicare secondo la deliberazione della Corte dei Conti sezione riunite Controllo n. 52 del 2010 (ma anche Corte Conti, Lombardia delibera n. 167 del 2011, Puglia n. 2 del 2012, Calabria n. 22 del 2012; Nota della Funzione Pubblica n. 46.078/2010 e n. 11.786/2011).

Si tenga presente che in ADISU il conteggio relativo all'art.76, comma 7, del d.l. n. 112/2008, è il seguente :

Spesa impegnata per il personale anno 2012 da Rendiconto 2012 € 4.261.871,71.

Spesa impegnata per le spese del titolo I anno 2012 da Rendiconto 2012 € 17.528.984,51. Il 50% è pari a € 8.764.492,255.

Ovviamente vengono valutate queste quali spese correnti e con esclusione di quelle per investimenti.

Dunque sembrano garantiti i limiti previsti dalla normativa vigente in tema di personale. Si tenga presente che anche a voler considerare l'ADISU quale ente soggetto al patto di stabilità, fermo restando il rispetto del tetto di cui sopra, le spese di personale sono in diminuzione considerato che solo nell'anno 2012 sono cessati n. 13 dipendenti e ne sono entrati due a comando, di cui uno a tempo parziale

Obiettivo 2013 e oltre.

Continuare nell'attività formativa al personale secondo direttive del Direttore.

Obiettivo 2013 e oltre.

L'art.16 del d.lgs. n. 150 del 2009 stabilisce che le Regioni e i propri enti adeguano i propri ordinamenti ai principi contenuti negli articoli 3, 4, 5, comma 2, 7, 9 e 15, comma 1. Il comma 3 stabilisce che nelle more dell'adeguamento di cui al comma 2, da attuarsi entro il 31 dicembre 2010, negli ordinamenti delle regioni e degli enti locali si applicano le disposizioni vigenti; decorso il termine fissato per l'adeguamento si applicano le disposizioni previste nel presente Titolo fino all'emanazione della disciplina regionale e locale. L'art. 3 stabilisce che la misurazione e la valutazione della performance sono volte al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalle amministrazioni pubbliche, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati delle amministrazioni pubbliche e delle risorse impiegate per il loro perseguimento. Ogni amministrazione pubblica è tenuta a misurare ed a valutare la performance con riferimento all'amministrazione nel suo complesso, alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola e ai singoli dipendenti. Le amministrazioni pubbliche adottano modalità e strumenti di comunicazione che garantiscono la massima trasparenza delle informazioni concernenti le misurazioni e le valutazioni della performance. Le amministrazioni pubbliche adottano inoltre metodi e strumenti idonei a misurare, valutare e premiare la performance individuale e quella organizzativa, secondo criteri strettamente connessi al soddisfacimento dell'interesse del destinatario dei servizi e degli interventi. Il rispetto delle disposizioni del Titolo della normativa suddetta è condizione necessaria per l'erogazione di premi legati al merito ed alla performance. L'art. 4 stabilisce che ai fini dell'attuazione dei principi generali le amministrazioni pubbliche sviluppano, in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e del bilancio, il ciclo di gestione della performance. Il ciclo di gestione della performance si articola nelle seguenti fasi : a) definizione e assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori; b) collegamento tra gli obiettivi e l'allocazione delle risorse; c) monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi; d) misurazione e valutazione della performance, organizzativa e individuale; e) utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito; f) rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici delle amministrazioni, nonché ai competenti organi esterni, ai cittadini, ai soggetti interessati, agli utenti e ai destinatari dei servizi. L'art.7 stabilisce che le amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale. A tale fine adottano con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance. La funzione di misurazione e valutazione delle performance è svolta dai dirigenti di ciascuna amministrazione, secondo quanto previsto agli articoli 16 e 17, comma 1, lettera e-bis), del d.lgs. n. 165 del 2001 presente decreto. Il Sistema di misurazione e valutazione della performance individua, secondo

le direttive adottate dalla CIVIT : a) le fasi, i tempi, le modalità, i soggetti e le responsabilità del processo di misurazione e valutazione della performance, in conformità alle disposizioni del decreto; b) le procedure di conciliazione relative all'applicazione del sistema di misurazione e valutazione della performance; c) le modalità di raccordo e di integrazione con i sistemi di controllo esistenti; d) le modalità di raccordo e integrazione con i documenti di programmazione finanziaria e di bilancio. L'art.9 stabilisce che la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata : a) *agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità; b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali; c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate.* Mentre la misurazione e la valutazione svolte dai dirigenti sulla performance individuale del personale sono effettuate sulla base del sistema e collegate : a) *al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali; b) alla qualità del contributo assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi.* Nella valutazione di performance individuale non sono considerati i periodi di congedo di maternità, di paternità e parentale. La Delibera CIVIT n. 111\2010 stabilisce che indipendentemente dall'adeguamento alle disposizioni di cui al Titolo III del decreto legislativo n. 150 del 2009 della contrattazione collettiva integrativa vigente e, comunque, dall'operatività delle previsioni di cui all'art. 19, alla luce della sopravvenuta normativa (decreto legge n. 78 del 2010, convertito nella legge n. 122 del 2010), le amministrazioni devono procedere alla definizione e adozione dei Sistemi di misurazione e valutazione anche della performance individuale e a darne concreta applicazione nei termini legislativamente previsti e gli enti territoriali devono egualmente procedere alla valutazione individuale, eventualmente in applicazione dei criteri vigenti. L'art.31, comma 2, del decreto Brunetta stabilisce che le Regioni e i propri enti, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre. L'art. 6 del D.lgs. n. 141 del 2011 stabilisce che la differenziazione retributiva in fasce prevista dagli artt. 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del D.lgs. n. 150 del 2009, si applica a partire dalla tornata di contrattazione collettiva successiva a quella relativa al quadriennio 2006-2009. Ai fini previsti dalle citate disposizioni, nelle more dei predetti rinnovi contrattuali, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del DL n. 98 del 2011. Ai sensi dell'art. 65 del Decreto Brunetta le Regioni entro il 31 dicembre 2011 adeguano i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del decreto a quanto previsto dalle disposizioni del Titolo III del decreto tra cui c'è il detto articolo 31. In caso di mancato adeguamento i contratti collettivi integrativi vigenti alla data di entrata in vigore del presente decreto cessano la loro efficacia dal 31 dicembre 2012 e non sono ulteriormente applicabili.

Dunque l'obiettivo sarà quello di predisporre una proposta di sistema di misurazione e valutazione della performance di cui al d.lgs. n. 150 del 2009.

A tal fine si garantisce in questa fase la continuità dell'organo di valutazione in attesa e fino al momento in cui la Regione non farà comunicazione sull'attivazione dell'OIV Regionale che si occupi anche degli enti strumentali. Peraltro in questa fase l'Azienda non è obbligata a trasformare il Nucleo in OIV e dunque si rimane in attesa di determinazioni regionali .

Obiettivo 2013 e oltre.

L'Azienda in attuazione a quanto realizzato nell'anno 2012 come riportato nel Rendiconto 2012 ritiene relativamente al Fondo salario accessorio 2013 di attivare quanto previsto nel CCNL 1/4/99 all'art.15, comma 2, dove si stabilisce che in sede di contrattazione decentrata integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, a decorrere dal 1 aprile 1999, delle risorse economiche di cui al comma 1, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza. Gli importi previsti dal comma 1, lett. b), c) e dal comma 2, possono essere resi disponibili solo a seguito del preventivo accertamento da parte del servizio di controllo interno o del nuclei di valutazione delle effettive disponibilità di bilancio dei singoli enti create a seguito di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità.

L'articolo 40, comma 3 quinquies, del d.lgs 165/2001 consente di poter destinare "...risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di

virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto dei vincoli di bilancio e del patto di stabilità e di analoghi strumenti del contenimento della spesa...".

I dati relativi al corrispondente all'1,2 % su base annua, del monte salari dell'anno '97, esclusa la quota relativa alla dirigenza porta ad un dato ricavato dal conto annuale del personale riferito al 1997 di € 59.819,13. Questa somma sarebbe da portare sul fondo salario accessorio anno 2013.

RISORSE VARIABILI DA DEFINIRSI OGNI ANNO		Euro
CCNL 1/4/99 art.15, comma 2	1,2% Monte Salari 97	€ 59.819,13

Si tenga presente che gli obiettivi dati nell'anno 2012 e che sono evidentemente connessi e diretti alla razionalizzazione e riorganizzazione delle attività ovvero espressamente destinate dall'ente al raggiungimento di specifici obiettivi di produttività e di qualità, sono stati ampiamente raggiunti come da relazione pervenuta al prot. n. 4424 del 2.5.2013 con oggetto verbale n. 4 del 30.4.2013 del Nucleo di valutazione dell'Azienda che approva la Relazione sulle attività e gli obiettivi dati al Direttore Amministrativo per l'anno 2012. Basti solo menzionare le economie sui capitoli 16, 20, 24, 28, 36, 44, 48, 64, 74, 78, 82, 62, 90, 92 98, 100, etc. Il tutto ha portato ad una situazione di economie sugli stanziamenti di spesa pari ad € 4.104.021,20 e ad una economia sugli stanziamenti di entrata di € - 1.751.252,00. Si tenga presente che il dato del quadro riassuntivo della gestione di competenza che riporta un disavanzo pari a € -1.368.827,59 è derivante dal fatto che sul capitolo 231 denominato SPESE BORSE DI STUDIO A.A. 2010/2011 è stata impegnata la somma di € 2.736.219,00 finanziata con avanzo di amministrazione come da delibera di CDA n. 37 del 02/10/2012, per € 2.736.219,00 per il pagamento della totalità dei beneficiari inseriti nella graduatoria assestata del concorso B.S. 2010/2011, coperto da risorse della Regione Campania solo per € 5.912.754,00 rispetto ad una esigenza di € 8.648.973,00 (disposizione n. 271 del 31/08/2012). La voce aggiuntiva può contribuire solo ad incrementare la voce del fondo risorse variabili, ma fino al tetto di cui all'art. 9 comma 2bis del d.l. n. 78/2010. Ora il tetto definito complessivamente per l'anno 2010 è pari ad € 981.394,13 che corrisponde esattamente allo stanziamento del capitolo 19 del bilancio annuale 2013. Il Fondo costituito nell'anno 2013 risulta di € 991.497,75. La somma è imputata sul Bilancio di Previsione del 2013 al capitolo 19 Intervento 1.05.008.001 Fondo miglioramento dei servizi dove è stanziata una somma pari a € 981.394,13 e per la differenza di € 10.103,62 è imputata sul residuo passivo impegno n. 2/2012 cap. 19 "FONDO MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI", relativo alla corresponsione degli emolumenti accessori al personale dipendente tra cui il premio di produttività anno 2012, che ammonta complessivamente ad € 21.093,20 al netto delle somme ancora da corrispondere a tale titolo alle due unità di personale in comando.

Ai fini del rispetto di quanto previsto dall'art. 40, comma 3 quinquies, del d.lgs 165/2001, vale quanto sopra riportato.

Obiettivo 2013 e oltre.

In presenza di forte carenza di personale attivare tutte le forme possibili di massima produttività del personale in servizio anche utilizzando compiti suppletivi su plurimi Uffici con opportuna incentivazione come previsti in CCDI.

Obiettivo 2013 e oltre.

Proposta Disciplinare interno per l'utilizzo di Internet, posta elettronica e postazioni di lavoro da parte dei dipendenti in coerenza con Provvedimento del Garante del 1° marzo 2007 "Lavoro: le linee guida del Garante per posta elettronica e internet" pubblicate in G. U. n. 58 del 10 marzo 2007.

Obiettivo 2013 e oltre.

L'art. 57 del D.lgs. n. 165 del 2001 stabilisce che Le pubbliche amministrazioni costituiscono al proprio interno, entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il «Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni» che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni. Il Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative a livello di amministrazione e da un pari numero di rappresentanti dell'amministrazione in modo da assicurare nel complesso la presenza

paritaria di entrambi i generi. Il presidente del Comitato unico di garanzia è designato dall'amministrazione. Il Comitato ha compiti propositivi, consultivi e di verifica e opera in collaborazione con la consigliera o il consigliere nazionale di parità. Contribuisce all'ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico, migliorando l'efficienza delle prestazioni collegata alla garanzia di un ambiente di lavoro caratterizzato dal rispetto dei principi di pari opportunità, di benessere organizzativo e dal contrasto di qualsiasi forma di discriminazione e di violenza morale o psichica per i lavoratori. Le modalità di funzionamento dei Comitati unici di garanzia sono disciplinate da linee guida contenute in una direttiva emanata 4 marzo 2011. La mancata costituzione del Comitato unico di garanzia comporta responsabilità dei dirigenti incaricati della gestione del personale, da valutare anche al fine del raggiungimento degli obiettivi.

Le pubbliche amministrazioni, al fine di garantire pari opportunità tra uomini e donne per l'accesso al lavoro ed il trattamento sul lavoro:

a) riservano alle donne, salva motivata impossibilità, almeno un terzo dei posti di componente delle commissioni di concorso; in caso di quoziente frazionario si procede all'arrotondamento all'unità superiore qualora la cifra decimale sia pari o superiore a 0,5 e all'unità inferiore qualora la cifra decimale sia inferiore a 0,5;

b) adottano propri atti regolamentari per assicurare pari opportunità fra uomini e donne sul lavoro, conformemente alle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica;

c) garantiscono la partecipazione delle proprie dipendenti ai corsi di formazione e di aggiornamento professionale in rapporto proporzionale alla loro presenza nelle amministrazioni interessate ai corsi medesimi, adottando modalità organizzative atte a favorirne la partecipazione, consentendo la conciliazione fra vita professionale e vita familiare;

d) possono finanziare programmi di azioni positive e l'attività dei Comitati unici di garanzia per le pari opportunità, per la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni, nell'ambito delle proprie disponibilità di bilancio.

Dunque l'Azienda costituirà al proprio interno senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, il "Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni" che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge, dai contratti collettivi relativi al personale delle amministrazioni pubbliche o da altre disposizioni.

SERVIZI E BENEFICI A FAVORE DEGLI STUDENTI

Attivazione di un servizio online per le borse di studio e per le residenze con una procedura rapida e qualitativa in grado di offrire un servizio agli utenti semplice, sicuro e flessibile.

I dati di contesto realizzati nell'anno sono i seguenti.

Risultati Anno accademico 2011/2012

(Fonte: dati inviati da In4matic a febbraio 2013)

Totale Partecipanti : 10.382

Totale idonei : 5.363

Idonei primi anni : 1.804

- di cui beneficiari : 763

Idonei anni successivi : 3.559

- di cui beneficiari : 1980

Totale beneficiari : 2743

Totale esclusi : 5019

Totale domande esaminate : 1680

- di cui ricorsi/integrazioni : 558

Documentazione pervenuta in formato elettronico : 1400

Documentazione presentata agli sportelli Adisu : 280

Dati Residenze a.a. 2011/2012

(Fonte: dati estratti da piattaforma alloggi In4matic al 31/12/2012)

1. Totale alloggiati Residenza Paoella : 57

2. Totale alloggiati Residenza De Amicis : 45

3. Totale posti alloggio assegnati a idonei al concorso : 114

- di cui a beneficiari: 44

- di cui a idonei non beneficiari: 70

Risultati Anno accademico 2012/2013

BORSE DI STUDIO A.A. 2012/13 - Candidati inseriti in graduatoria definitiva degli iscritti al primo anno e anni successivi al primo

Domande pervenute	11.902
Istanze idonee univoche: primi anni e successivi	6.626
Candidati Idonei non assegnatari anni successivi al primo (comprensivi di candidati inseriti sia nella graduatoria degli iscritti al Primo anno che anni successivi al primo - V. art. 8.5 e 8.6 del bando di concorso)	3.066
Candidati Idonei assegnatari anni successivi al primo (comprensivi di candidati inseriti sia nella graduatoria degli iscritti al Primo anno che anni successivi al primo - V. art. 8.5 e 8.6 del bando di concorso)	1.270
Candidati Esclusi anni successivi al primo	4.585
Candidati Idonei non assegnatari iscritti al primo anno di corso (comprensivi di candidati inseriti sia nella graduatoria degli iscritti al Primo anno che anni successivi al primo - V. art. 8.5 e 8.6 del bando di concorso)	2.291
Candidati Idonei assegnatari iscritti al primo anno di corso (comprensivi di candidati inseriti sia nella graduatoria degli iscritti al Primo anno che anni successivi al primo - V. art. 8.5 e 8.6 del bando di concorso)	499
Candidati Esclusi Primo anno	1.039

Pratiche di borse di studio a.a. 2012/2013 acquisite al Protocollo Informatico (URBI) consegnate presso gli sportelli o acquisite a mezzo procedura telematica, Pec, Fax o raccomandata A/R: n. 4.124.

Il nuovo servizio di ticketing che ha consentito di fornire assistenza centralizzata omogenea e di sgravare i punti territoriali mancanti di categorie adeguate come da dotazione organica, è stato attivato in data 05/09/2012 da In4matic e implementato e assistito dall'Ufficio Assistenza.

I dati al 12/03/2013 sono di un Totale ticket pervenuti : n. 3.425, di questi ad oggi risulta una non risposta ad una trentina di casi oggetto di istruttoria interna.

Dunque l'attività di istruttoria di coerenza tra il lavoro di back office e quello di front office, anche rispetto al fornitore esterno, ha riguardato un carico di circa 7.000 casi trattati.

Il dato di presenza in Residenza al 16/04/2013 rispetto al dato del bando e delle richieste con relative assegnazioni ha riguardato una platea di

- De Amicis: n. 44 alloggiati

- Paoletta: n. 77 alloggiati.

Tutto questo ha significato porre in essere anche un'attività di verifica, attivazione e controllo del sistema della ditta esterna sulla gestione alberghiera e l'incrocio dei dati tra beneficiari.

Accertamenti d'Ufficio delle autocertificazioni rese dai candidati in domanda di borsa di studio a.a. 2012/2013: n. 135 lettere inviate alle altre PP.AA. nel mese marzo/aprile 2013.

Si tenga presente che con riferimento alle verifiche patrimoniali per l'a.a. 2004/2005, come da resoconto presentato al CDA in data 15/11/2012, sono state attivate per l'accertamento n. 1016 pratiche di cui n. 358 già in fase di verifiche e i riscontri, complete di visure SIATEL e ISEE. A seguito di abilitazione al sistema SISTER, sono state trasmesse ad inizio marzo n. 37 visure SISTER ad integrazione delle n. 358 pratiche già trasmesse per la verifica di conformità. Risultano estratte ulteriori n. 200 visure SISTER pronte per essere verificate. Per l'a.a. 2007/2008, è stata solo avviata l'attività di estrazione delle visure Siatel ed INPS per un tot. di 100 pratiche. Ovviamente questi numeri tengono conto della situazione critica nella dotazione organica che peraltro ha ridefinito la stessa in aumento in relazione ai carichi di lavoro presenti e sopra riportati.

Obiettivo 2013 e oltre.

Garantire piena continuità nell'azione intrapresa recuperando i tempi di ritardo anche sulla graduatoria assestata 2011-2012. Provvedere alla liquidazione delle somme deliberate dal CDA volta per volta in relazione alle esigenze di cassa.

Attivare sul sito un accesso al servizio attraverso il quale, a seguito di accreditamento e login, è possibile consultare il fascicolo elettronico dello studente nel quale sono visualizzabili gli esiti delle graduatorie.

Obiettivo 2013 e oltre.

Revisione del regolamento della ristorazione.

Rivedere il detto regolamento con aggiornamento delle regole e della coerenza con la programmazione regionale, definendo regole chiare di rispetto per gli studenti e per gli esercizi convenzionati.

Proseguire le attività ispettive del personale interno anche con eventuale incentivazione e chiedere a organi competenti verifiche del caso sugli esercizi convenzionati.

DIRETTIVE E CRITERI RELATIVI ALLA GESTIONE DELL'ATTIVITÀ CONTRATTUALE

Il Piano Triennale di prevenzione della corruzione è il documento previsto dall'art. 1 della Legge 6 novembre 2012, n. 190 quale modalità attraverso la quale le Amministrazioni Pubbliche definiscono e comunicano alla CIVIT, che assume il ruolo di Autorità Nazionale Anticorruzione ed al Dipartimento della Funzione Pubblica "la valutazione del diverso livello di esposizione degli uffici a rischio di corruzione e indicano gli interventi organizzativi volti a prevenire il medesimo rischio" (art. 1, comma 5).

Tale Piano ha validità per il triennio 2013-2015 e deve essere aggiornato annualmente entro il 31 gennaio. Esso rappresenta la prima attuazione della suddetta Legge e viene proposto all'approvazione della Giunta dal Responsabile della prevenzione della corruzione.

Con l'approvazione della l. n. 190 del 2012, l'ordinamento italiano si è orientato, nel contrasto alla corruzione, verso un sistema di prevenzione che si articola, a livello nazionale, con l'adozione del P.N.A. e, a livello di ciascuna amministrazione, mediante l'adozione di Piani di Prevenzione Triennali.

Il P.N.A. è predisposto dal Dipartimento della funzione pubblica «anche secondo linee di indirizzo adottate dal Comitato interministeriale istituito e disciplinato con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri». Il Piano è poi approvato dalla Commissione indipendente per la Valutazione, l'Integrità e la Trasparenza, C.I.V.I.T..

Per quanto riguarda le amministrazioni regionali e locali e gli enti in loro controllo, gli adempimenti e i relativi termini saranno definiti attraverso le intese in sede di Conferenza Unificata entro 120 giorni dalla data di entrata in vigore della legge n. 190 del 2012, così come previsto dall'art. 1, comma 60.

Per gli enti locali è anche previsto il «supporto tecnico e informativo» del Prefetto «anche al fine di assicurare che i Piani siano formulati e adottati nel rispetto delle linee guida contenute nel Piano nazionale approvato dalla Commissione».

Le Linee di indirizzo del Comitato interministeriale per la predisposizione, da parte del Dipartimento della funzione pubblica, del PIANO NAZIONALE ANTICORRUZIONE di cui alla legge 6 novembre 2012, n. 190, sono state approvate con D.P.C.M. 16 gennaio 2013.

Le linee guida contenute nel P.N.A., dovranno indurre le pubbliche amministrazioni ad articolare il proprio Piano Triennale almeno intorno ad alcuni contenuti essenziali, a partire da quelli predeterminati dalla legge n. 190 :

a) l'individuazione, tra le attività di competenza dell'amministrazione, di quelle più esposte al rischio di corruzione, a partire dalle attività che la legge n. 190 già considera come tali (quelle previste dal comma

16 (a) autorizzazione o concessione; b) scelta del contraente nell'affidamento di lavori, forniture e servizi; c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari; d) concorsi e prove selettive per l'assunzione del personale);

b) il coinvolgimento, ai fini di cui al punto precedente, dei dirigenti e di tutto il personale delle amministrazioni addetto alle aree a più elevato rischio nell'attività di analisi e valutazione, di proposta e definizione delle misure e di monitoraggio per l'implementazione del Piano;

c) il monitoraggio, per ciascuna attività, del rispetto dei termini di conclusione del procedimento;

d) la rilevazione, in rapporto al grado di rischio, delle misure di contrasto (procedimenti a disciplina rinforzata, controlli specifici, particolari valutazioni *ex post* dei risultati raggiunti, particolari misure nell'organizzazione degli uffici e nella gestione del personale addetto, particolari misure di trasparenza sulle attività svolte) già adottate, ovvero l'indicazione delle misure che il Piano prevede di adottare o direttamente adotta;

e) l'individuazione delle misure di carattere generale che l'amministrazione ha adottato o intende adottare per prevenire il rischio di corruzione, quali:

a. l'introduzione di adeguate forme interne di controllo specificamente dirette alla prevenzione e all'emersione di vicende di possibile esposizione al rischio corruttivo;

b. l'adozione di adeguati sistemi di rotazione del personale addetto alle aree a rischio, con l'accortezza di mantenere continuità e coerenza degli indirizzi e le necessarie competenze delle strutture. Al riguardo, il P.N.A. dovrà contenere indirizzi alle amministrazioni per evitare che possano consolidarsi delle rischiose posizioni "di privilegio" nella gestione diretta di certe attività correlate alla circostanza che lo stesso funzionario si occupi personalmente per lungo tempo dello stesso tipo di procedimenti e si relazioni sempre con gli stessi utenti;

c. l'attivazione effettiva della normativa sulla segnalazione da parte del dipendente di condotte illecite di cui sia venuto a conoscenza, di cui al comma 51 della legge n. 190, con le necessarie forme di tutela, ferme restando le garanzie di veridicità dei fatti, a tutela del denunciato;

d. l'adozione di misure che garantiscano il rispetto delle norme del codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni: di cui al comma 44 della legge n. 190, nonché delle prescrizioni contenute nel Piano Triennale;

e. l'adozione delle misure necessarie all'effettiva attivazione della responsabilità disciplinare dei dipendenti, in caso di violazione dei doveri di comportamento, ivi incluso il dovere di rispettare le prescrizioni contenute nel Piano triennale;

f. l'adozione di misure volte alla vigilanza sull'attuazione delle disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità degli incarichi (di cui ai commi 49 e 50 della legge n. 190), anche successivamente alla cessazione del servizio o ai termine dell'incarico (nuovo comma 16-ter dell'articolo 53 del d. lgs. n. 165 del 2001);

g. l'adozione di misure di verifica dell'attuazione delle disposizioni di legge in materia di autorizzazione di incarichi esterni, così come modificate dal comma 42 della legge n. 190;

h. l'adozione delle misure in materia di trasparenza come disciplinate dal T.U. trasparenza «*Riordino della disciplina sugli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni, da parte delle pubbliche amministrazioni*», ivi comprese l'adozione del Piano della Trasparenza (come articolazione dello stesso Piano triennale anticorruzione), l'attivazione del sistema di trasmissione delle informazioni al sito web dell'amministrazione, del sistema delle sanzioni e del diritto di accesso civico;

i. l'adozione di specifiche attività di formazione del personale, con attenzione prioritaria al responsabile anticorruzione dell'amministrazione e ai dirigenti amministrativi competenti per le attività maggiormente esposte al rischio di corruzione.

f) l'individuazione di forme di integrazione e di coordinamento con il Piano triennale della performance;

g) la previsione di forme di presa d'atto, da parte dei dipendenti, del Piano Triennale della Prevenzione sia al momento dell'assunzione sia, per quelli in servizio, con cadenza periodica.

Obiettivo 2013 e oltre.

Dunque proposta Piani di Prevenzione Triennali.

RISORSE FINANZIARIE E PATRIMONIO

Il decreto legge 1 luglio 2009 n. 78, coordinato con la legge di conversione 3 agosto 2009 n. 102 all'art. 9, rubricato "Tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni", al comma 1 prevede che al fine di garantire la tempestività dei pagamenti delle pubbliche amministrazioni, in attuazione della direttiva 2000/35/CE del parlamento europeo, relativa alla lotta contro i ritardi di pagamento nelle transazioni commerciali recepita con il Decreto Lgs. 9 ottobre 2002, n. 231 per prevenire la formazione di

nuove situazioni debitorie le pubbliche amministrazioni incluse nell'elenco adottato dall'Istituto nazionale di statistica ai sensi del comma 5 dell'art. 1 della legge 30.12.2004, n. 231, adottano entro senza nuovi e maggiori oneri per la finanza pubblica, le opportune misure organizzative per garantire il tempestivo pagamento delle somme dovute per somministrazioni, forniture e appalti. Le misure adottate sono pubblicate sul sito Internet dell'Amministrazione. Al comma 2, è stabilito che nelle amministrazioni di cui al numero 1, al fine di evitare ritardi nei pagamenti e la formazione di debiti pregressi, il funzionario che adotta provvedimenti che comportano impegni di spesa ha l'obbligo di accertare preventivamente che il programma dei conseguenti pagamenti sia compatibile con i relativi stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica; la violazione dell'obbligo di accertamento di cui al presente numero comporta responsabilità disciplinare ed amministrativa. Qualora lo stanziamento di bilancio, per ragioni sopravvenute, non consenta di far fronte all'obbligo contrattuale, l'amministrazione adotta le opportune iniziative, anche di tipo contabile, amministrativo o contrattuale, per evitare la formazione di debiti pregressi.

La L.R. n. 5 del 2013 all'art. 1, comma 12, lettera g), stabilisce che l'articolo 32 della L.R. n. 7 del 2002 è così modificato:

2) dopo il comma 3 sono aggiunti i seguenti:

"3-bis. Gli impegni di spesa adottati con provvedimento del dirigente competente impegnano la Regione con la registrazione da parte della ragioneria effettuata dopo il controllo della regolarità dell'eventuale documentazione allegata, della disponibilità dei fondi sul capitolo di bilancio e della corretta imputazione della spesa.

3-ter. Per evitare ritardi nei pagamenti e la formazione di debiti pregressi, il dirigente che adotta provvedimenti che comportano impegni di spesa ha l'obbligo di accertare se ricorrono le condizioni previste dall'articolo 9 del decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78 (Provvedimenti anticrisi, nonché proroga di termini e della partecipazione italiana a missioni internazionali), convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 102. La violazione dell'obbligo di accertamento di cui al presente comma comporta responsabilità disciplinare e amministrativa."

L'Azienda ha una situazione creditoria nei confronti della Regione seguente :

anno	Cap. bilancio Regione	Cap. Entrata Bilancio Adisu	(a) Fondi stanziati	(b) Importi erogati da Regione ad Adisu	(c) Importi da erogare da Regione ad Adisu (a-b)
2010/2011	4804	14-Funzionamento	€ 2.548.780,94	€ 0,00	€ 2.548.780,94
2011/2012	4804	14-Funzionamento	€ 3.321.691,42	€ 2.198.637,41	€ 1.123.054,01
2012/2013	4804	14-Funzionamento	€ 3.264.458,51	€ 1.000.000,00*	€ 2.264.458,51
Sub-totale funzionamento			€ 9.134.930,87	€ 3.198.637,41	€ 5.936.293,46
2011	4806	22-Personale	€ 5.543.461,01	€ 2.463.038,30	€ 3.080.422,71
2012	4806	22-Personale	€ 5.632.970,00	€ 1.500.000,00	€ 4.132.970,00
Sub-totale personale			€ 11.176.431,01	€ 3.963.038,30	€ 7.213.392,71
2010/2011	4810	12-Borse di Studio-gettito tasse regionali	€ 5.912.754,00	€ 5.912.754,00	€ 0,00
2011/2012	4810	12-Borse di Studio-gettito tasse regionali	€ 5.753.166,00	€ 5.753.166,00*	€ 0,00
2012/2013	4810	12-Borse di Studio-gettito tasse regionali	€ 5.448.188,00	€ 870.522,27	€ 4.577.665,73
2010/2011	4816	18-Borse di Studio-fondo integrativo ministeriale	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
2011/2012	4816	18-Borse di Studio-fondo integrativo ministeriale	€ 1.658.439,76	€ 1.237.750,38	€ 420.689,38
2012/2013	4816	18-Borse di Studio-fondo integrativo ministeriale	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Sub-totale borse di studio	€ 18.772.547,76	€ 13.774.192,65	€ 4.998.355,11
Totale complessivo	€ 39.083.909,64	€ 20.935.868,36	€ 18.148.041,28

Obiettivo 2013 e oltre.

In mancanza dunque di cassa il disposto normativo trova immediati limiti rispetto all'attuale gestione dei pagamenti. Dunque occorre predisporre un piano programmatico dei pagamenti con le relative misure organizzative.

TRASPARENZA

Pur evidenziando che tale Programma, espressamente previsto dal comma 2 del citato art.11 del Dlgs n. 150/2010, non trova diretta applicazione agli enti locali (art. 16 del Dlgs 150/2009) si intende proseguire nell'intento di dare attuazione al principio di trasparenza e di sviluppo della cultura della legalità sia nella struttura organizzativa. Infatti, gli strumenti presenti nell'art. 11 del citato Dlgs 150/2010 (ed, in particolare, il programma della Trasparenza) costituiscano gli strumenti più idonei per dare piena e completa attuazione al principio della trasparenza, volto - come già sopra evidenziato - alla promozione dell'integrità, allo sviluppo della cultura della legalità in funzione preventiva dei fenomeni corruttivi ed alla rilevazione e gestione di ipotesi di cattiva gestione e alla loro consequenziale eliminazione.

Le principali fonti normative per la stesura del Programma sono: - il DLgsvo 150/2009, che all'art. 11 definisce la trasparenza come "accessibilità totale, anche attraverso lo strumento della pubblicazione sui siti istituzionali delle amministrazioni pubbliche, delle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione, degli indicatori relativi agli andamenti gestionali e all'utilizzo delle risorse per il perseguimento delle funzioni istituzionali, dei risultati dell'attività di misurazione e valutazione svolta dagli organi competenti, allo scopo di favorire forme diffuse di controllo del rispetto dei principi di buon andamento e imparzialità. Essa costituisce livello essenziale delle prestazioni erogate dalle amministrazioni pubbliche ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettera m), della Costituzione"; - la Delibera n. 105/2010 della CIVIT, "Linee guida per la predisposizione del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità": predisposte dalla Commissione per la Valutazione Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche nel contesto della finalità istituzionale di promuovere la diffusione nelle pubbliche amministrazioni della legalità e della trasparenza, esse indicano il contenuto minimo e le caratteristiche essenziali del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, a partire dalla indicazione dei dati che devono essere pubblicati sul sito web istituzionale delle amministrazioni e delle modalità di pubblicazione, fino a definire le iniziative sulla trasparenza; - la Delibera n. 2/2012 della CIVIT "Linee guida per il miglioramento della predisposizione e dell'aggiornamento del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità": predisposte dalla Commissione Indipendente per la Valutazione, la Trasparenza e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche contiene indicazioni integrative delle linee guida precedentemente adottate, in particolare tiene conto delle principali aree di miglioramento evidenziate nel monitoraggio effettuato dalla CIVIT a ottobre 2011; - le Linee Guida per i siti web della PA (26 luglio 2010, con aggiornamento 29 luglio 2011), previste dalla Direttiva del 26 novembre 2009, n. 8 del Ministero per la Pubblica amministrazione e l'Innovazione: tali Linee Guida prevedono infatti che i siti web delle P.A. debbano rispettare il principio della trasparenza tramite l'"accessibilità totale" del cittadino alle informazioni concernenti ogni aspetto dell'organizzazione dell'Ente pubblico, definendo peraltro i contenuti minimi dei siti web istituzionali pubblici. - la delibera del 2.3.2011 del Garante per la Protezione dei Dati Personali definisce le "Linee Guida in materia di trattamento dei dati personali contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato anche da soggetti pubblici per finalità di pubblicazione e diffusione sul web"; - art. 18 "Amministrazione aperta" del D. L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito in Legge 7 agosto 2012, n. 134 (cd. Decreto Sviluppo) prevede che, a far data dal 31 dicembre 2012, sono soggette alla pubblicità sulla rete intranet dell'ente procedente, secondo il principio di accessibilità totale di cui all'art. 11 del d. lgs. 22 ottobre 2009, n. 150, la concessione di:

1. sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari alle imprese;
2. l'attribuzione di corrispettivi e compensi a persone fisiche, professionisti, imprese, enti privati;
3. e, comunque, i vantaggi economici di qualunque genere di cui all'art. 12 della L. 241/90 a enti pubblici e privati. - la legge 6 novembre 2012 n. 190 avente ad oggetto "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e della illegalità nella pubblica amministrazione"; - la deliberazione n. 33 della CIVIT in data 18.12.2012 con la quale - in relazione alla prevista operatività a decorrere dal 1°

gennaio 2013 degli obblighi in tema di "amministrazione aperta", disciplinati dall'art. 18 del D.L. 83/2012 anche per atti per i quali deve essere disposta l'affissione nell'albo - ha ritenuto che l'affissione di atti nell'albo pretorio on line non esonera l'amministrazione dall'obbligo di pubblicazione anche sul sito istituzionale nell'apposita sezione "Trasparenza, valutazione e merito", nei casi in cui tali atti rientrino nelle categorie per le quali l'obbligo è previsto dal DL 83/2012. Secondo la disposizione vigente, il pieno rispetto degli obblighi di trasparenza costituisce livello essenziale di prestazione, come tale non comprimibile in sede locale, e inoltre un valido strumento di prevenzione e di lotta alla corruzione, garantendo in tal modo la piena attuazione dei principi previsti anche dalla normativa internazionale, in particolare nella Convenzione Onu sulla corruzione del 2003, poi recepita con la Legge n. 116 del 2009. Accanto al diritto di ogni cittadino di accedere a tutti i documenti amministrativi, così come previsto dalla Legge n. 241/1990, e al dovere posto dalla Legge 69/2009 in capo alle pubbliche amministrazioni di rendere conoscibili alla collettività alcune tipologie di atti ed informazioni, attraverso i nuovi supporti informatici e telematici, il D.Lgs. 150 del 27 ottobre 2009 pone un ulteriore obbligo in capo alle pubbliche amministrazioni, quello di predisporre il "Programma triennale per la trasparenza e l'integrità" (obbligo, pertanto, non esteso agli enti locali). La produzione legislativa successiva all'entrata in vigore del Digs 150/2009 ha ribadito e rafforzato gli obblighi di pubblicazione e di conoscibilità delle informazioni. Il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33 ha definitivamente regolato la disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni.

Obiettivo 2013 e oltre.

Dunque si tratta di attivare la Amministrazione aperta.

PIANI DI RAZIONALIZZAZIONE

Le economie che potrebbero contribuire *ad aumentare il tetto del 2010* sono quelle di cui all'art.16, comma 4, del DL n. 98/2011, all'art. 6 del D.L. n. 78/2010, agli artt. 11 e 12 dello stesso D.L. 98, all'art. 2, commi 594 e segg. legge 244/2007 (legge finanziaria 2008); alle misure di semplificazione e digitalizzazione; alla riduzione dei costi della politica; alla riduzione costi di funzionamento ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche.

Nel merito, il comma 4 dell'art. 16 del predetto decreto-legge n. 112/2008 prevede la facoltà per le amministrazioni di cui all'art.1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, di adottare, per perseguire maggiori economie, «entro il 31 marzo di ogni anno, piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa. di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche».

Detti piani, da aggiornare annualmente, indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari. Il comma 5 dell'art. 16 prevede che le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate a seguito dell'attuazione dei predetti piani possono essere utilizzate annualmente, ai fini del miglioramento dei saldi di finanza pubblica, nell'importo massimo del 50 per cento per la contrattazione integrativa, di cui il 50 per cento destinato alla erogazione dei premi previsti dall'art. 19 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150.

In riferimento alla circolare n. 13/2011 del 13 novembre 2011 del dipartimento della Funzione pubblica, avente per oggetto "Indicazioni per la destinazione alla contrattazione integrativa delle economie conseguite in particolare dalle amministrazioni locali per effetto dell'art. 16 del DL n. 98/2011, è possibile finanziare il Fondo contrattazione integrativa dell'anno 2012 con il 50% delle ulteriori economie conseguite rispetto alle misure individuate dalla medesima norma anche superando il tetto del 2010.

La Circolare richiama anche l'art. 6 del decreto legislativo 1° agosto 2011, n. 141, in base al quale nelle more dei rinnovi contrattuali, ai fini della differenziazione retributiva in fasce prevista dagli articoli 19, commi 2 e 3, e 31, comma 2, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, possono essere utilizzate le eventuali economie aggiuntive destinate all'erogazione dei premi dall'art. 16, comma 5, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111. La prima sezione regionale della Corte dei conti che si è espressa in materia è quella del Veneto con la deliberazione n. 513/2012/PAR, depositata il 16 agosto 2012, rispondendo ad un quesito. La stessa sezione regionale ha poi confermato i suoi orientamenti con i pareri n. 531 depositato il 31 agosto 2012 e n. 532. È intervenuta, poi, anche la sezione regionale di controllo della Liguria, con deliberazione n. 99/2012, depositata il 1° ottobre 2012. I giudici contabili liguri, rispondendo ad un quesito del comune di Rapallo, hanno confermato che "le risorse derivanti da risparmi realizzati attraverso l'applicazione di piani di razionalizzazione ai sensi dell'art. 16 del decreto legge n. 98 del 2011 sono da considerarsi escluse dalle

limitazioni di cui all'art. 9, comma 2-bis, del decreto legge n. 78 del 2010". Certamente interessante, risulta, inoltre, la posizione assunta dalla sezione regionale di controllo per l'Emilia Romagna con la deliberazione dell'11 ottobre 2012, n. 398/2012/PAR. Nel parere, un chiarimento significativo è legato al termine del 31 marzo (perentorio o meno), come data ultima per approvare i Pdr. La sezione dell'Emilia Romagna evidenzia che "pur trattandosi di un termine ordinatorio non essendone stata espressamente prevista una natura diversa, l'adozione e/o rimodulazione dei Piani nei primi mesi dell'anno, anche in concomitanza con l'approvazione del bilancio di previsione e del Peg, consentirebbe di individuare obiettivi da conseguire sin dal primo anno di applicazione dei Piani". In realtà, in termini temporali, chi aveva battuto tutti per celerità di espressione, era stato il dipartimento della Ragioneria generale dello Stato (Mef), rispondendo a dei quesiti. Con nota prot. n. 65.233 del 20 luglio 2012, la Rgs affermava, infatti, che le risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 16, commi 4 e 5, del DL n. 98/2011, non andavano considerate nei computi relativi al rispetto di quanto previsto dall'art. 9, comma 2-bis, del DL n. 78/2010.

Da ultimo, si è espressa la sezione delle Autonomie con la deliberazione n. 2/2013, sulla base di una richiesta della Corte dei conti del Piemonte. Le conclusioni della sezione Autonomie sono chiare: "In coerenza con i vincoli delineati dall'art. 9, commi 1 e 2-bis, del DL 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, in legge 30 luglio 2010, n. 122, la possibilità concreta di integrare le risorse finanziarie variabili destinate alla contrattazione decentrata integrativa in deroga al tetto di spesa previsto dal comma 2-bis, è subordinata al conseguimento di effettive economie di spesa risultanti dai processi di attuazione dei Piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa di cui ai commi 4 e 5 dell'art. 16 del DL 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, in legge 15 luglio 2011, n. 111, quale effetto di specifiche iniziative volte al raggiungimento di puntuali obiettivi di incremento della produttività individuale del personale interno all'Amministrazione da realizzare mediante il diretto coinvolgimento delle unità lavorative in mansioni suppletive rispetto agli ordinari carichi di lavoro".

In tal caso la voce SUL FONDO 2014 verrà inserita all'art. 15, lett. k), del Ccnl 1° aprile 1999, mediante applicazione dell'avanzo di amministrazione determinato sulle economie accertate (vedasi quadro di cui sopra). La razionalizzazione sarà oggetto peraltro di una pianificazione autonoma ex art. 16, comma 4, del DL n. 98/2011, ed ex art. 6 del D.L. n. 78/2010.

L'Azienda riceve dalla Regione Campania trasferimenti destinati alle seguenti specifiche destinazioni, sui quali regge tutta la sua attività amministrativa e l'erogazione dei servizi in favore degli studenti sui seguenti capitoli :

- risorse per pagamento di borse di studio, contributi alloggi e mobilità internazionale - Fondi regionali e Ministeriali ;
- risorse per spese di funzionamento - Fondi regionali;
- risorse per spese di personale e organi di gestione e di controllo - Fondi regionali.

Precisamente la situazione è la seguente :

Cap. 14 Azienda - Trasferimenti Regionali per **spese funzionamento** (Cap. 4804 Regione)

Cap. 22 Azienda - Trasferimenti fondi regionali per **spese di personale** e organi di gestione e controllo (Cap. 4806 Regione)

Cap. 12 Azienda - Trasferimenti Regionali per **Borse di studio** (Cap. 4810 Regione)

Cap. 18 Azienda - Trasferimenti fondi regionali di rinvenienza ministeriale per fondi integrativi **borse di studio** (Cap. 4816 Regione)

Si tenga presente che con riferimento alla razionalizzazione in atto dal 2011 è stata presentata nella relazione allegata al rendiconto 2012 quanto riportato dagli uffici (vedasi prot. n. 5270 del 2013). In particolare dopo un'attività di riorganizzazione di alcuni servizi nevralgici per il funzionamento, è possibile cominciare ad effettuare un primo report di natura contabile orientativo, che possa delineare un quadro di tali spese ed i risultati del processo attuato di rimodulazione e riorganizzazione dal punto di vista gestionale di una consistente e corposa parte della struttura aziendale in merito al funzionamento. In riferimento a quanto contabilmente rilevabile sino alla scadenza del contratto con la Romeo Gestioni, si evince che l'importo contrattualizzato per quattro anni, cioè dal giugno 2008 al maggio 2012 era di € 1.965.113,82 IVA esclusa di cui € 1.376.368,68 per servizi a canone ed € 588.745,14 per servizi extra canone assimilabili ad un "quantum" stabilito per le manutenzioni straordinarie, rappresentante quindi una previsione di interventi straordinari per un'aliquota rispetto all'importo contrattuale del 30 %.

Terminata nel frattempo anche la procedura espletata per l'aggiudicazione della prestazione dei servizi di

pulizia, si chiudeva il quadro di riferimento contabile in merito al detto gruppo di servizi.

Con i nuovi affidamenti, gli importi di spesa sono così determinati: per i servizi di pulizia ed igiene ambientale un importo annuo di € 189.030,08 IVA esclusa, per la manutenzione degli impianti elettrici un importo annuo di € 18.000,00 IVA esclusa, per la manutenzione degli impianti di climatizzazione un importo annuo di € 12.240,00 IVA esclusa e per la manutenzione degli impianti idraulici un importo annuo di € 28.200,00 IVA esclusa. In relazione a tali aliquote l'importo di spesa annuo per tali servizi è di € 247.470,08 IVA esclusa che proiettato quadriennalmente dà un valore di € 989.880,32. A tale importo, poi va aggiunta in proiezione statistica, l'aliquota corrisposta per il secondo semestre 2012 per le manutenzioni straordinarie implantistiche in riferimento a tali ambiti contrattuali, che è stata sostenuta per un importo di € 16.687,00, tale dato permette di effettuare una previsione statistica di spesa di circa € 33.374,00 annue. In definitiva per il quadriennio giugno 2012-maggio 2016, visti gli importi contrattuali relativi a quanto in essere la previsione di spesa è all'incirca di € 989.880,32 per l'attività ordinaria a cui va aggiunta una stima di circa € 133.496,00 per le attività straordinarie per un totale di € 1.123.376,32 IVA esclusa che rispetto alla precedente situazione contabile quadriennale comporta una previsione di spesa con un'economia rispetto al bilancio precedente di ben € 841.737,50 IVA esclusa in un quadriennio, valore contabile che comprensivo dell'IVA sarebbe di € 1.018.502,38 da giugno 2012 a maggio 2016 per un risparmio effettivo di spesa in riferimento al funzionamento aziendale di € 254.625,59 all'anno.

Invece, in riferimento a quanto attivato dall'azienda in merito all'internalizzazione del servizio di reception, le analisi contabili in riferimento a tale variazione all'interno dello status operativo aziendale, come già detto permettono di valutare che il costo medio annuo l'azienda spende con servizio internalizzato 61.406,70 euro circa l'anno con un risparmio annuo di € 134.237,31 euro circa.

Pertanto la valutazione in merito a questi primi tali risultati consente di poter effettivamente accertare che con tali ridefinizione operativa all'interno dell'azienda relativa all'internalizzazione del servizio di reception residenze e tutta la riorganizzazione contrattuale nel settore di pulizie e manutenzione impianti ha portato a definire, con un'operatività circoscrivibile in linea di massima già al secondo semestre del 2012, cioè dopo appena un anno dell'inizio dell'azione dell'attuale Dirigenza Amministrativa, ad un risparmio effettivo di spesa di € 254.625,59 all'anno per pulizie e manutenzioni alcune tipologie di impianti e di € 134.237,31 per la vigilanza non armata/reception con eventuale prestatore esterno.

L'economia di spesa effettiva in merito, quindi, in relazione a questi primi significativi gruppi contrattuali collegati al funzionamento, è di € 388.862,90 all'anno, che in proiezione quadriennale da giugno 2012 a maggio 2016 porta ad un risparmio di spesa per l'azienda senza riduzione dei servizi di € 1.555.451,60 circa.

Con riferimento alle economie raggiunte sulla lavanderia delle residenze:

Anno 2010

Residenza Paoella importo totale corrisposto alla lavanderia precedente € 6.704,64
residenza De Amicis importo totale corrisposto alla lavanderia precedente € 5.277,20
per un importo totale per l'anno 2010 di € 11.981,84

Anno 2011

residenza Paoella importo totale corrisposto alla lavanderia precedente € 1.848,60
residenza De Amicis importo totale corrisposto alla lavanderia precedente € 1.321,92
pagamenti con cassa economica successivi a soppressione gestione economica diretta per entrambe le residenze importo totale corrisposto alla lavanderia precedente € 4.540,23
per un importo totale per l'anno 2011 di € 7.710,75

Anno 2012

cottimo primi mesi lavanderia precedente

Importo fatturato ancora da corrispondere € 2.448,41

importo di spesa di cui è in atto liquidazione per prestatore MC Service da aprile a dicembre 2012 per entrambe le residenze € 5.387,61

per un importo totale per l'anno 2012 di € 7.836,02

Pertanto in seguito all'attività esercitata dall'azienda da un importo di spesa per l'anno 2010 di € 11.981,84 si è arrivati ad un importo stabile in media di € 7.773,38, annui con un risparmio medio di € 4.208,46.

Si specifica che tale variazione in diminuzione è avvenuta anche in presenza dello stesso prestatore del servizio. Il trend in diminuzione si è sviluppato a partire dalle variazioni operative aziendali in merito a contratti e gestione amministrativa degli stessi.

Lo stesso trend si è avuto con le fotocopiatrici aziendali.

Si tenga presente che questo resoconto non tiene ancora conto della internalizzazione di alcuni interventi sulla manutenzione ordinaria che è stata attivata dall'anno 2013 con la cd. piccola manutenzione affidata a dipendenti dell'Azienda con idoneo corso di formazione approntato dal RSPP.

Obiettivo 2013 e oltre.

Si tratta di presentare un Piano che indicherà una serie di obiettivi di possibili obiettivi di razionalizzazione ulteriore rispetto a quanto già realizzato nell'anno 2012, riduzioni da portare poi sul fondo 2013 secondo le modalità segnalate. In particolare con riferimento a Spese personale e organi e a Spese di funzionamento.