

**Certificazione del Contratto collettivo integrativo triennale per il personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D dell'Università di Verona sottoscritto in data 20 giugno 2024 – esercizio 2024.**

In data 8 luglio 2024, la Direzione Generale dell'Università degli studi di Verona ha trasmesso al Collegio dei revisori dei conti, per il prescritto parere preventivo, il Contratto collettivo integrativo per il personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D per il triennio 2022-2024 - anno di riferimento 2024 con l'allegata relazione illustrativa e tecnico – finanziaria, redatte secondo gli schemi indicati dal Ministero dell'economie e delle finanze nella circolare RGS n. 25 del 2012.

Il controllo svolto dall'Organo di revisione, in attuazione degli art. 40 e 40 bis del d.lgs. n. 165 del 2001, concerne, da un lato, la compatibilità dei costi della contrattazione integrativa con i vincoli di bilancio e con i vincoli derivati dall'applicazione delle norme di legge e, dall'altro, la verifica, in applicazione del d.lgs. n. 150 del 2009, della legittimità del contratto integrativo in relazione al rispetto degli ambiti riservati alla legge, dei limiti derivati dalla Contrattazione nazionale nonché dei criteri di meritocrazia e di produttività in applicazione del titolo II e III del citato d.lgs. 150/2009.

Il Collegio ricorda che l'Ateneo ha adottato un contratto triennale (2022-2024) ai sensi dell'art. 7 comma 3 del CNL relativo al personale dell'area istruzione e ricerca triennio 2016-2018, che annualmente viene modificato ed integrato mediante a sottoscrizione di un accordo integrativo relativa all'anno di riferimento.

Pertanto la presente certificazione riguarda la verifica della compatibilità finanziaria riferita al solo anno 2024, riservandosi ogni ulteriore attività normativamente prevista nel successivo esercizio. Giova altresì sottolineare come l'art. 18 del contratto triennale espressamente dispone una "clausola di salvaguardia" in relazione tanto alla capienza dei successivi fondi quanto all'entrata in vigore del CCNL 2019/2021 avvenuta il 18 gennaio 2024 e che pertanto vede la sua prima attuazione nella presente ipotesi.

In merito il collegio osserva che tutti gli istituti contrattuali previsti nell'ipotesi di CCI triennio 2022-2024 per l'anno 2024 trovano la propria puntuale giustificazione all'interno del contesto normativo di riferimento, in quanto correlati, rispettivamente, allo svolgimento di attività particolari, alla remunerazione delle performance individuali e organizzativa, come disposto dal citato art. 45 co. 3 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

Nello specifico sono diretti alla remunerazione del merito individuale in ottemperanza all'art. 20 del d.lgs. 150/2009 l'istituto della Performance individuale e le indennità di risultato relative agli incarichi di responsabilità organizzativa/specialistica conferiti ai dipendenti di cat. B, C e D.

**La Performance Individuale** si articola nei seguenti istituti: Premio di Produttività (art.10 punto 1) e retribuzione di risultato personale cat. B, C e D (art. 10 punto 2).

Il Premio di Produttività viene liquidato, secondo la specifica disciplina prevista nel Contratto Collettivo Integrativo e con **l'esclusione del personale titolare di incarico di responsabilità**, sulla

base di una valutazione delle prestazioni del dipendente, idonea a rilevare il raggiungimento di un apprezzabile livello di qualità professionale, produttività, autonomia operativa ed apporto collaborativo, conformemente al vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

La retribuzione di risultato del personale di cat. C e D viene liquidata a conclusione del procedimento di valutazione effettuato secondo il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance.

**La performance di struttura** (art. 11) viene remunerata al raggiungimento della soglia del 60% della Performance della singola struttura a tutto il personale ed è collegata al Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance che ne stabilisce gli indicatori e i target.

**La Performance Organizzativa** viene incentivata per mezzo di un emolumento commisurato, come accennato in precedenza, al raggiungimento di prefissati target in relazione ad indicatori di sistema a livello di Ateneo.

La liquidazione di tutti gli emolumenti a carattere premiale, correlati ai risultati conseguiti ai fini della performance individuale e organizzativa, avverrà solo a seguito della validazione della Relazione sulla Performance da parte del Nucleo di Valutazione.

Le modalità di distribuzione delle **risorse assegnate alla valorizzazione del personale TA – anno 2022**, stanziamento risorse incrementalì per la valorizzazione del personale TA definite con DM 581/2022, sono state definite nell'accordo stralcio al CCI 2024, certificato dal collegio dei revisori in data 19 febbraio 2024. Gli emolumenti relativi all'anno 2022, corrispondenti complessivamente al 50 per cento dell'importo assegnato all'Università degli Studi di Verona per l'anno 2022 dal Decreto Ministeriale n. 581/2022, sono stati erogati al personale tecnico-amministrativo nel mese di marzo 2024 a seguito della validazione della Relazione sulla Performance 2022 da parte del Nucleo di Valutazione, al parere positivo da parte del Collegio dei Revisori dei Conti nella riunione del 26 febbraio 2024 e all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 febbraio 2024.

Per la distribuzione delle **risorse assegnate alla valorizzazione del personale TA – anno 2023**, stanziamento risorse incrementalì per la valorizzazione del personale TA definite con DM 809/2023, sono confermate le modalità stabilite nell'accordo stralcio al CCI 2024, certificato dal collegio dei revisori in data 19 febbraio 2024

Tali emolumenti, corrispondenti complessivamente al 50 per cento dell'importo assegnato all'Università degli Studi di Verona per l'anno 2023 dal Decreto Ministeriale n. 809/2023, saranno erogati subordinatamente alla validazione della Relazione sulla Performance 2023 da parte del Nucleo di Valutazione e alla sua approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Il nuovo contratto prevede l'istituto del **Welfare integrativo**. La legge 30 dicembre 2023, n. 213 art. 1, c.16-17 prevede che possano essere concessi benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei dipendenti, tra i quali: forme di supporto all'istruzione e al merito dei figli del personale dipendente, iniziative di sostegno al reddito della famiglia, per mezzo di sussidi e rimborsi. il "Bonus Energia" previsto all'art. 15 del CCCI 2024, consiste nel rimborso con defiscalizzazione al dipendente delle spese sostenute per il pagamento delle utenze domestiche oppure polizze sanitarie

integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale. L'importo massimo erogabile per il 2024 è pari a 200,00 € a tutto il personale Tecnico ed Amministrativo e Tecnologo in servizio nell'anno 2024 in proporzione al servizio prestato in presenza o in modalità agile a decorrere dal 1 gennaio 2024 e fino alla data di chiusura della procedura di richiesta del bonus stesso.

Lo stanziamento delle risorse avviene mediante l'utilizzo di quota parte dei Fondi risorse decentrate del personale, come previsto dall'art. 110, comma 2 del CCNL 2019-2021, sottoscritto in data 18.01.2024.

In merito alle risorse per il personale della Area EP esse ammontano a complessivi 673.697,43 €. Al fine di fornire una rappresentazione sintetica degli istituti, raggruppati nelle macro-categorie coincidenti con i paragrafi di cui alla precedente Sezione, si rappresenta il seguente prospetto, con una breve descrizione dei risultati attesi in termini di performance gestionale ed organizzativa per l'anno 2024 in esame

Macro-categoria	Istituto	Obiettivi
<b>RESPONSABILITÀ E PERFORMANCE</b>	Indennità di Posizione personale dell'Area Elevate Professionalità - ex art. 81 CCNL 2019-2021	emolumento corrisposto a seguito dell'attribuzione di specifici e qualificati incarichi di tipo gestionale e/o professionale, ai sensi del vigente sistema di valutazione delle posizioni organizzative di Ateneo
	Retribuzione di Risultato personale dell'Area Elevate Professionalità - ex art. 81 CCNL 2019-2021	emolumento eventualmente spettante al personale dell'Area EP, fino al massimo del 30% dell'indennità di posizione spettante, è liquidata a seguito di apposita procedura di valutazione annuale (in applicazione dell'art. 88, commi 8 e 9, CCNL 2019-21 e del vigente SMVP
<b>PROGRESSIONI</b>	PEO	Progressioni economiche orizzontali all'interno della categoria, incentivo a carattere premiale ex art. 23 d. lgs 150/2009
<b>VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE</b>	Valorizzazione del personale ex DL 75/2023	emolumento correlato al raggiungimento di più elevati obiettivi nell'ambito della didattica, della ricerca e della terza missione.
<b>WELFARE INTEGRATIVO</b>	Bonus Energia	rimborso con defiscalizzazione delle spese sostenute dal personale dipendente per il pagamento delle utenze domestiche del servizio idrico integrato, dell'energia elettrica, e del gas naturale

Quanto alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva con i vincoli di legge e di bilancio per l'anno 2024, si rinvia alla certificazione positiva resa dal Collegio nel verbale n. 7 del 29 aprile 2024, in ordine al DD n. 4337 del 17/04/2024 e alla allegata relazione tecnico-finanziaria, con cui si è proceduto alla formale determinazione del fondo per il trattamento economico accessorio per l'anno 2024.

Nel confronto tra l'ammontare del fondo quantificato nella relazione tecnico amministrativa allegata al contratto, pari a (inclusi gli oneri), con quello previsto nel DD n. 4337 del 17/04/2024 (€. 3.143.111,57) già certificato dal Collegio dei revisori dei conti, coincide con quanto sottoposto alla contrattazione.

Le risorse disponibili per la contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 64, comma 2 del CCNL 2019-2021 ammontano a 2.563.111,57 euro (inclusi gli oneri) al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria B, C E D (pari a 580.000,00 euro corrispondenti all'indennità

responsabilità in misura pari ai 2/3 delle fasce previste nel CCI per il 2024 e relativi all'annualità precedente).

Relativamente all'annualità 2024, il Collegio ha effettuato un riscontro sui contenuti in relazione ai limiti imposti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro attualmente vigente e in relazione alla loro natura premiale e selettiva tenuto conto anche dell'orientamento della giurisprudenza contabile in base alla quale tutti gli istituti che trovano finanziamento dal contratto integrativo dovrebbero risultare conformi all'applicazione di criteri che valorizzano la premialità, il merito, l'impegno e la qualità delle prestazioni escludendo, da un lato, la distribuzione indifferenziata e i meri automatismi e facendo ricorso, dall'altro, a puntuali strumenti di valutazione e controllo (art. 18, comma 2, del d.lgs. 150/2009).

Il collegio esamina il contratto nel dettaglio gli istituti del trattamento accessorio disciplinati nel CCI ed illustrati nella relazione distinguendo, in linea con l'art. 45, comma 3 del d.lgs. 165/2001, tra: a) istituti destinati alla remunerazione di lavori e servizi particolari; b) Indennità mensilizzata di Ateneo c) compensi a carattere premiale soggetti a valutazione e d) compensi destinati alla retribuzione di incarichi di responsabilità.

In relazione ai **compensi destinati alla remunerazione di lavori e servizi particolari** – cui sono destinati 106.000,00 euro (centoseimila/00 nel 2024), comprensivi di oneri, le parti rinviano allo specifico accordo firmato il 13 luglio 2015 con il quale è stata ridefinita la disciplina e la tipologia degli istituti finalizzati alla remunerazione di condizioni di lavoro e servizio particolarmente disagiati e al precedente CCI del 2023.

Le fattispecie si articolano in: indennità di turno, indennità di laboratorio (che attiene a situazioni e contesti di disagio conseguenti ad attività che comportano contatti con materiale biologico/animali dal laboratorio ed a condizioni ambientali particolarmente severe), attività di orientamento, indennità autisti, commissioni elettorali e di vigilanza, attività di pronto intervento tecnico e informatico.

Il Collegio rileva, nel complesso, la conformità degli istituti contrattuali alle disposizioni del CCNL 2016-2018 (art. 64, comma 2, lettera c) che disciplinano l'utilizzo del fondo delle risorse decentrate (*indennità correlate ad obiettive situazioni di disagio, rischio, lavoro in turno, a particolari o gravose articolazioni dell'orario di lavoro, alla reperibilità*).

In relazione **all'Indennità Mensilizzata di Ateneo** il Collegio **richiama quanto contenuto nel Contratto relativamente all'anno 2024** "A seguito del perfezionamento della procedura di progressione economica, ed alla conseguente attribuzione economica ai dipendenti beneficiari della progressione, non sarà erogata l'Indennità Mensilizzata di Ateneo (IMA) con effetto dal 1.1.2023", con conseguente recupero di quanto già erogato.

Viene inoltre "mantenuta per il 2024 (01.01.2024 - 31.12.2024) la corresponsione **dell'IMA compensativa** erogata nell'anno 2023. Per il 2024 (1.1.2024 – 31.12.2024), qualora dal perfezionamento della procedura di attribuzione della progressione economica – anno 2024 ne derivi per alcune categorie e posizioni economiche un valore differenziale PEO-IMA negativo, si procederà

alla corresponsione di un importo integrativo pari al differenziale tra il valore annuo complessivo dell'Indennità Mensilizzata in godimento nell'anno 2024 e il beneficio economico della PEO 2024 fino a concorrenza dell'Indennità stessa.”

**In merito ricorda le seguenti raccomandazioni:**

L'IMA istituita dall'art. 41, comma 4 del CCNL del 2005 e prevista anche nel successivo CCNL del 2008 (art. 88, comma 2, lettera f) – è stata confermata anche nel recente CCNL 2016-2018 che, tuttavia, pur conservandone il finanziamento a carico del fondo risorse decentrate, ha escluso le relative risorse da quelle disponibili per la contrattazione integrativa.

Alla luce delle considerazioni espresse dalla Corte dei conti in sede di certificazione del CCNL 2016-2018 (deliberazione n. 4 del 26.04.2018, tale disposizione, contenuta nell'art. 64, comma 5 del CCNL 2016-2018, se, da un lato impedisce una nuova rivalutazione dell'istituto, cristallizzando l'ammontare storicamente utilizzato, dall'altro, presuppone, sulla base della giurisprudenza consolidata della Corte dei conti e degli esiti della contrattazione integrativa degli atenei più virtuosi, la necessità, in sede di erogazione, di una valutazione della produttività individuale e/o collettiva.

Quanto al primo aspetto, il Collegio prende atto che lo stanziamento pari a €. 90.000 è inferiore al 2023 per effetto dello stanziamento a favore delle PEO.

In ordine al secondo aspetto, l'inserimento di tale indennità, sia pur con caratteristiche proprie, negli attuali contratti integrativi, deve necessariamente conciliarsi con i principi e le logiche sottese al d.lgs. 150/2009 ed in particolare con principi di premialità e merito dettati negli art. 17 e 18, richiedendo puntuali strumenti di controllo ed escludendo una distribuzione indifferenziata, che, come tale, censurata dalla consolidata giurisprudenza contabile.

Come correttamente disciplinato nel precedente CCI 2022, l'emolumento in questione, pur continuando ad essere erogato mensilmente a titolo di anticipazione secondo una disciplina consolidata, veniva infatti confermato solo a seguito di un apposito procedimento di valutazione, attivato alla fine dell'anno di competenza, idoneo a rilevare il raggiungimento di un livello minimo sufficiente di qualità professionale, produttività, autonomia operativa e apporto collaborativo, conformemente al vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

D'altra parte solo un effettivo ancoraggio ad una valutazione di efficienza ed efficacia giustificerebbe l'utilizzo, anche ai sopracitati fini perequativi, di una quota rilevante delle risorse variabili del fondo per il trattamento accessorio previste dall'art. 120, comma 5, CCNL 2019-21 che - pur non direttamente finalizzate al finanziamento degli istituti di performance – devono comunque essere correlate (come già evidenziato dal Collegio in sede di certificazione preliminare ed in linea con gli orientamenti forniti dall'ARAN in materia) ad uno o più obiettivi di miglioramento della organizzazione o all'attivazione di nuovi processi e quantificate in relazione alla rilevanza dei risultati attesi nonché al maggiore impegno richiesto al personale coinvolto. Anche in sede di erogazione le risorse - disponibili solo a consuntivo – dovrebbero essere erogate al personale in funzione del grado di effettivo conseguimento degli obiettivi ai quali l'incremento era stato correlato.

In relazione alle **Progressioni Economiche Orizzontali** per il 2024 la disciplina della Progressione Economica Orizzontale (PEO) è contenuta nell'*Accordo Stralcio IMA-PEO* stipulato il 30 marzo 2022 e certificato dal Collegio con verbale n. 3 del 28 marzo 2022, a cui rinvia.

In relazione agli **istituti a carattere premiale e alla retribuzione di incarichi di responsabilità e incarichi cat. C e D**, il Collegio prende, in primo luogo, atto dell'adozione del PIAO da parte del Consiglio di Amministrazione del 30.01.2024 e della Relazione della *performance* organizzativa della struttura gestionale dell'esercizio 2023 (validata dal Nucleo di valutazione il 28 giugno 2024).

**La performance individuale** – cui sono destinati 850.000,00 euro viene remunerata attraverso gli istituti del premio di produttività e della retribuzione di risultato per il personale di categoria D e EP. Il *premio di produttività*, per il quale sono previsti 560.000,00 euro, è destinato a tutti i dipendenti di categoria B, C e D a tempo determinato e indeterminato (con esclusione del personale di categoria D titolare di un incarico di responsabilità) la cui *performance* viene valutata seguito di un apposito procedimento, attivato alla fine dell'anno di competenza, idoneo a rilevare il raggiungimento di un livello minimo sufficiente di qualità professionale, produttività, autonomia operativa e apporto collaborativo, conformemente al vigente sistema di misurazione e valutazione della *performance*.

La *retribuzione di risultato del personale di categoria C e D*, titolare di incarico, fruisce di 290.000,00 euro. Il relativo importo, fino al massimo di un terzo dell'importo relativo alla fascia corrispondente all'indennità di responsabilità dell'incarico conferito, viene liquidato a seguito di una apposita procedura di valutazione annuale in attuazione dell'attuale Sistema di valutazione.

La **performance organizzativa** – cui sono destinati 151.043,77 euro - viene remunerata con un emolumento a carattere premiale correlato al raggiungimento di prefissati target in relazione ad indicatori di sistema a livello di ateneo. L'emolumento viene liquidato a tutti i dipendenti cat. B, C e D con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato con esclusione dei dipendenti percettori di emolumenti a titolo di attività conto terzi nell'anno 2024, indipendentemente dall'anno di competenza.

I criteri per l'erogazione dell'incentivo e i valori target di riferimento sono definiti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente adottati nella seduta del CDA del 30.01.2024. Si evidenzia che la quota del fondo accessorio 2024 destinata al merito e premi, è pari al 91,74% dell'importo complessivo previsto dall'ipotesi CCI 2024, atteso che l'art. 25 del D. Lgs. n. 150/2009 annovera tra i premi anche gli incarichi di responsabilità.

**Il Personale di Categoria Ep** Le risorse di carattere incrementale del Fondo accessorio 2024 aventi carattere di certezza e stabilità ammontano a: € 15.417,71 (inclusi oneri a carico dell'Ente) differenziali retributivi tra le posizioni economiche rivestite ed il valore iniziale della categoria o della posizione di primo inquadramento in quest'ultima, dei cessati dal servizio nell'anno 2023 – art. 121 comma 1, lett. d) CCNL 2019—2021. Non è prevista RIA personale cessato per l'anno 2024.

Per quanto riguarda le Risorse variabili soggette al limite 2016 (art. 23, co. 2, D.Lgs. n. 75/2017), anche per l'anno 2024 è opportuna la destinazione al Fondo di risorse finalizzate ad incentivare la performance organizzativa di Ateneo. Per la disamina degli obiettivi si rinvia a quanto indicato per le Risorse variabili soggette al limite 2016 categorie B, C e D.

Si precisa inoltre che nel 2023 sono state attivate procedure PEO.

E' stato pertanto, necessario operare una decurtazione sul Fondo 2024, per un valore di 18.669,79, comprensivi di oneri a carico dell'ente a seguito delle PEO per la categoria EP.

Ai fini di quanto richiesto dalla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 30/2017, nella presente sezione si dà contezza dell'ammontare delle risorse allocate all'esterno del Fondo per il trattamento economico accessorio dell'anno 2023, il cui valore complessivo ammonta a 106.188,39

Le risorse variabile non soggette al limite 2016 ammontano complessivamente a €. 11.151,48.

Riassuntivamente

<b>A - Fondo risorse decentrate Aree Operatori, Collaboratori e Funzionari</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>diff 2024/2023</b>
<b>TOTALE risorse Fondo sottoposte al limite 2016</b>	<b>€ 2.779.074,06</b>	<b>€ 2.779.074,06</b>	<b>€ -</b>
<b>B - Fondo risorse decentrate Area Elevate Professionalità</b>	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>diff 2024/2023</b>
<b>TOTALE risorse Fondo sottoposte al limite 2016</b>	<b>€ 884.282,79</b>	<b>€ 884.282,79</b>	<b>€ -</b>
	<b>2024</b>	<b>2023</b>	<b>diff 2024/2023</b>
<b>TOTALE A + B risorse Fondo sottoposte al limite 2016</b>	<b>€ 3.663.356,85</b>	<b>€ 3.663.356,85</b>	<b>€ -</b>

Per quanto concerne la compatibilità economico-finanziaria e modalità di copertura degli oneri del fondo con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio si richiama la sez. 2 e del modulo 4 della Relazione sopracitata ed in particolare:

“A) Fondo risorse decentrate B, C e D

Per quanto di competenza dell'anno 2023 sono stati corrisposti per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo B, C e D complessivi € 1.938.388,46 comprensivi degli oneri c\Ente. Le cifre non corrisposte risultano nello specifico pari a € 155.361,68:

- € 145.425,19 (inclusi oneri a carico dell'Ente) residuo portato ad incremento del fondo 2024 ai sensi dell'art 120 comma 2 del CCNL 2019-2021 del 18.01.2024.
- € 9.639,46 (inclusi oneri a carico dell'Ente), quali economie di bilancio derivanti dalla somma complessiva delle decurtazioni operate a valere sugli emolumenti accessori di ciascun dipendente, per le giornate di malattia ai sensi dell'art. 71 co. 1 del d.l. 112/2008, convertito con modificazioni dalla l. 133/2008.
- € 297,03 (inclusi oneri a carico dell'Ente) quali economie di bilancio derivanti dalla retribuzione di risultato non corrisposta rispetto alla quota corrispondente ad una valutazione piena.

Subordinatamente alle sopracitate condizioni, tenuto conto che detto incremento avviene comunque nel rispetto del tetto fondo certificato per l'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 75/2017, il Collegio dei revisori dei conti esprime parere favorevole al contratto collettivo integrativo per il personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie ex B, C e D, ora Aree operatori, collaboratori e funzionari dell'Università di Verona per il 2024.

B) Fondo risorse decentrate EP

Per quanto di competenza dell'anno 2023, sono stati corrisposti per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo complessivi € 748.818,37 comprensivi degli oneri c\Ente su un totale certificato pari a € 791.746,16. L'importo non corrisposto risulta pertanto pari a € 42.927,79, così suddiviso

- € 40.078,20 (inclusi oneri a carico dell'Ente) residuo portato ad incremento del fondo 2024 ai sensi dell'art. 122 comma 1 del CCNL del 18 gennaio 2024;
- € 2.849,59 (inclusi oneri a carico dell'Ente) residuo quale economia di bilancio derivanti dalla somma complessiva delle decurtazioni operate a valere sugli emolumenti accessori di ciascun dipendente, per le giornate di malattia ai sensi dell'art. 71 co. 1 del d.l. 112/2008, convertito con modificazioni dalla l. 133/2008;
- € 0 (inclusi oneri a carico dell'Ente) quali economie di bilancio relative alla retribuzione di risultato non corrisposta rispetto alla quota corrispondente ad una valutazione piena.

Subordinatamente alle sopracitate osservazioni e condizioni, tenuto conto che detto incremento avviene comunque nel rispetto del tetto fondo certificato per l'anno 2016 ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. 75/2017, il Collegio dei revisori dei conti esprime parere favorevole al contratto collettivo integrativo per il personale EP dell'Università di Verona per il 2024.

Verona, 29 luglio 2024

I COMPONENTI DEL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Giampiero Pizziconi Presidente Firmato

Dott. Paolo Meago componente Firmato

*Originale firmato conservato agli atti*