

Certificazione del Contratto collettivo integrativo per il personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D dell'Università di Verona – esercizio 2019.

In data 8 gennaio 2020, 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 l'anno 2019 con le allegare relazioni 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.

Quanto alla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva con i vincoli di legge e di bilancio, si rinvia alla certificazione positiva resa dal Collegio nel verbale n. 9 del 27 giugno 2019, in ordine al DD n. 5813 del 12.6.2019 e alla allegata relazione tecnico-finanziaria, con cui si è proceduto alla formale determinazione del fondo per il trattamento economico accessorio per l'anno 2019.

Nel confronto tra l'ammontare del fondo quantificato nella relazione tecnico amministrativa allegata al contatto, pari ad euro 1.850.840,85 (inclusi gli oneri), con quello previsto nel D.D. 5813/2019 già certificato dal Collegio dei revisori dei conti, emerge, nell'ambito della quota variabile (art. 63, comma 3, lettera d), la somma di 62.418,59 euro a titolo di risorse una tantum non soggette al limite imposto dall'art. 23, comma 2 del d.lgs. n. 75 del 2017 derivanti quali residuo di competenza del fondo accessorio 2018..

Le risorse disponibili per la contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 64, comma 1 del CCNL 2016-2018 ammontano a 1.908.259,44 euro (inclusi gli oneri) considerando le risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D (pari a 540.000 euro corrispondenti all'indennità responsabilità in misura pari ai 2/3 delle fasce previste nel CCI per il 2018 e relativi all'annualità precedente) e delle risorse relative all'indennità di cui all'art. 41 del CCNL del 2005 (Indennità mensilizzata di Ateneo IMA) pari a 521.766,18 (inclusi gli oneri).

Quanto alla legittimità del contratto integrativo, il Collegio ha effettuato un riscontro sui suoi contenuti in relazione ai limiti imposti dal Contratto collettivo nazionale di lavoro attualmente vigente e in relazione alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, alla luce 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).

Ciò premesso il Collegio ha esaminato 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 all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate ovvero pericolose o dannose per la salute; b) compensi a carattere premiale soggetti a valutazione e compensi destinati alla retribuzione di incarichi di responsabilità e c) Indennità mensilizzata di Ateneo.

In relazione ai **compensi per disagio e rischio** – cui sono destinati 133.200,00 euro (132.800,00_ euro nel 2018), comprensivi di oneri, e pari a circa il 7% delle risorse del fondo - 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 2018.

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, 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 agli **istituti a carattere premiale e alla retribuzione di incarichi di responsabilità**, il Collegio prende, in primo luogo, atto della completa, esauriente e dettagliata documentazione concernente il Ciclo della *performance* consistente: nel Sistema di misurazione e valutazione della performance (approvato dal Cda il 1.2.2019 per il triennio 2019/2021), nel Piano integrato della *performance* della struttura gestionale 2019-2021 (approvato dal Cda il 1.2.2019) contenente gli obiettivi da raggiungere, gli indicatori e i valori di riferimento in base ai quali valutare il risultato della gestione e nella Relazione della *performance* organizzativa della struttura gestionale dell'esercizio 2019 (approvata dal Cda il 28.6.2019 e validata dal Nucleo di valutazione l'17.6.2019).

Passando ad esaminare le specifiche voci, il Collegio prende atto della decisione dell'amministrazione di non destinare risorse nel 2019 a nuove progressioni orizzontali (PEO).

Le risorse previste per il 2019 – per un ammontare di 689.848,74 euro, pari a circa il 64,4% delle risorse del fondo – sono destinate a remunerare la performance individuale e la performance collettiva.

La performance individuale – cui sono desinati 527.000,00 euro (546.497,77 euro nel 2018) viene remunerata attraverso gli istituti del premio di produttività, e della retribuzione di risultato per il personale di categoria D..

Il *premio di produttività*, per il quale sono previsti 277.000,00 euro (268.571,80 euro nel 2018), 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*.

Per il 2019 non è stato previsto alcun emolumento legato al *premio di eccellenza*.

La *retribuzione di risultato del personale di categoria D*, titolare di incarico, fruisce di 250.000, euro (265.625,97euro nel 2018). 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 162.848,74 euro (134.105,63 euro nel 2018) - viene remunerata con un emolumento a carattere premiale correlato al raggiungimento di prefissati target in relazione ad indicatori di sistema a livello di ateneo, il cui importo lordo medio pro capite, erogato in un'unica soluzione, è pari a 179,00 euro annui.

I criteri per l'erogazione dell'incentivo e i valori target di riferimento sono definiti dal Sistema di misurazione e valutazione della performance vigente e si riconducono, a seconda che si tratti di mantenimento o miglioramento dei livelli medi di soddisfazione rispetto a quanto rilevato nell'anno precedente, a: 1) obiettivi raggiunti previsti nel Piano per la performance; 2) customer satisfaction e 3) benchmark di studenti e docenti sui principali servizi erogati.

Quanto alla copertura finanziaria, emerge dalla relazione tecnica che l'istituto fruisce di una quota di risorse variabili previste in attuazione dell'art. 87, comma 2 del CCNL del 16 ottobre 2008 (145.772,14 euro a fronte dei precedenti 245.152,13 euro) in relazione al consolidamento delle attività già avviate con i processi di riorganizzazione e al percorso, intrapreso nel precedente esercizio, volto al raggiungimento degli obiettivi definiti nel Piano strategico di Ateneo che continua ad imporre al personale, nei piani dell'amministrazione, un significativo incremento di performance.

Tra gli istituti contrattuali il Collegio ritiene di soffermarsi in particolare sulla **indennità mensile di ateneo - IMA** che - 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 l'incremento rispetto al precedente valore previsto nel CCI all'esame (pari a 100.00,00 euro) si limita, in via perequativa, al mero riconoscimento di un importo mensile di 35 euro per il personale che percepiva un ammontare inferiore (21 euro), aumentando, tuttavia, un importo a decorrere dal 2019, che non sarà suscettibile di nuove rivalutazioni in sede di contrattazione integrativa.

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 del 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 anche nel precedente CCI 2018, l'emolumento in questione, pur continuando ad essere erogato mensilmente a titolo di anticipazione secondo una disciplina consolidata, ven 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*, conseguente al raggiungimento di una valutazione minima pari al 60%.(art.6 CCI 2019)

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. 63, comma 3, lettera f), 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.

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 e preso del considerevole ritardo con cui nell'esercizio 2019 l'Amministrazione ha provveduto alla definizione delle risorse del fondo per la contrattazione integrativa e alla

stipulazione del relativo contratto, il Collegio dei revisori dei conti esprime parere favorevole al contratto collettivo integrativo per il personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D dell'Università di Verona per il 2019.

**Costituzione Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale Dirigente
Anno 2019**

OMISSIS

