



Certificazione del Contratto collettivo integrativo per il personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D dell'Università di Verona – esercizio 2020.

In data 21 settembre 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 2020 con le allegate 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. 10 del 27 luglio 2020, in ordine al DD n 500 del 6 maggio 2020 e alla allegata relazione tecnico-finanziaria, con cui si è proceduto alla formale determinazione del fondo per il trattamento economico accessorio per l'anno 2020.

Nel confronto tra l'ammontare del fondo quantificato nella relazione tecnico amministrativa allegata al contratto, pari a 1.936.524,04 (inclusi gli oneri), con quello previsto nel DD 500 del 6 maggio 2020 già certificato dal Collegio dei revisori dei conti, emerge, nell'ambito della quota variabile (art. 63, comma 3, lettera d), la conferma di 16.741,72 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 da quota parte dei differenziali di categoria del personale cessato dal servizio nel corso del 2019 e destinate al finanziamento di istituti premiali.

Le risorse disponibili per la contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 64, comma 1 del CCNL 2016-2018 ammontano a 851.313, 34 euro (inclusi gli oneri) al netto delle risorse già destinate agli incarichi al personale della categoria D (pari a 540.000,00 euro corrispondenti all'indennità responsabilità in misura pari ai 2/3 delle fasce previste nel CCI per il 2020 e relativi all'annualità precedente), delle risorse relative all'indennità di cui all'art. 41 del CCNL del 2005 (Indennità mensilizzata di Ateneo) pari a 521.766,18 (inclusi gli oneri) e delle PEO pari a €. 23.444,52.

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 alla remunerazione di lavori e servizi particolari; b) Indennità mensilizzata di Ateneo e c) Progetto NOTORIUS d) PEO e) compensi a carattere premiale soggetti a valutazione e compensi destinati alla retribuzione di incarichi di responsabilità.

In relazione ai **compensi destinati alla remunerazione di lavori e servizi particolari** – cui sono destinati 100.900,00 euro (centomilanovecento euro nel 2020), 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 2019.

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 al **Progetto NOTORIUS** si precisa che è un compenso legato alla realizzazione di un Progetto relativo alla mappatura delle competenze del personale TA previsto nel piano della performance 2020-2022, denominato "Progetto Notorius".

Per il personale con incarico di responsabilità il compenso è compreso nell'eventuale retribuzione di risultato.

In relazione alle **Progressioni Economiche Orizzontali**: Per l'anno 2020 non è prevista l'attivazione di procedure per le progressioni economiche orizzontali. Pertanto l'importo pari a € 23.444,52 inclusi gli oneri a carico dell'Ente con destinazione vincolata alle progressioni economiche come previsto dall'art. 63 comma 2 lettera f) sarà riportato in contrattazione nel fondo dell'anno 2021

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 15 aprile 2020), nel Piano integrato della performance della



[Digitare qui]

[Digitare qui]

struttura gestionale 2018-2020 (approvato dal Cda il 15 aprile 2020) 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 2020 (approvata dal Cda il 09 luglio 2020 e validata dal Nucleo di valutazione il 23 giugno 2020).

Passando ad esaminare le specifiche voci, il Collegio prende atto della decisione dell'amministrazione di non destinare risorse nel 2020 a nuove progressioni orizzontali (PEO).

La performance individuale – cui sono destinati 485.000 euro viene remunerata attraverso gli istituti del premio di produttività, del premio di eccellenza e della retribuzione di risultato per il personale di categoria D e EP.

Il *premio di produttività*, per il quale sono previsti 235.000 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*. L'importo medio pro capite, erogato in un'unica soluzione, è pari a 297 euro annui.

La *retribuzione di risultato del personale di categoria D*, titolare di incarico, fruisce di 250.000 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 115.000 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, il cui importo medio pro-capite lordo/dipendente è pari a € 117,00 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: 1) obiettivi raggiunti previsti nel Piano per la performance; 2) sostenibilità economico finanziaria; 3) customer satisfaction e 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 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.



Si evidenzia che la quota del fondo accessorio 2020 destinata al merito e premi, è pari al 58,9% dell'importo complessivo previsto dall'ipotesi CCI 2020, atteso che l'art. 25 del D. Lgs. n. 150/2009 annovera tra i premi anche gli incarichi di responsabilità.

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 lo stanziamento è costante e pari a €. 521.766,18

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 nel precedente CCI 2019, 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. 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



[Digitare qui]

[Digitare qui]

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, 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 2020

Verona 21 settembre 2020.

I COMPONENTI DEL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Giampiero Pizziconi Presidente

Dott. Paolo Meago componente effettivo

Dott. Mauro Zappia componente effettivo