


VERBALE COLLEGIO REVISORI N. 26/2017
Riunione

Il giorno 4 dicembre 2017 alle ore 17,00, presso la sede del Ministero dell'economia e delle finanze, via XX Settembre 97, Roma, si sono riuniti i componenti del Collegio dei Revisori dei conti:

Dott. Vincenzo Palomba Presidente;
Dott. Luciano Cimbolini Componente effettivo;
Dott. Luigi Pievani Componente effettivo.

con il seguente ordine del giorno:

1. Certificazione del contratto collettivo integrativo del personale tecnico e amministrativo dell'Università di Verona – esercizio 2017;
2. Certificazione del fondo della retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente dell'Università di Verona – esercizio 2017;
3. Omissis;

1. Certificazione del Contratto collettivo integrativo – Fondo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo dell'Università di Verona – esercizio 2017.

In data 17 novembre 2017, 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 per l'anno 2017 con le allegate relazioni illustrativa e tecnico-finanziaria, redatte secondo gli schemi indicati dal Ministero dell'economia e delle finanze nella circolare RGS n. 25 del 2012.

Il controllo svolto dall'Organo di revisione, in attuazione degli artt. 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 derivanti 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 derivanti 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.18/2017, in ordine al Decreto direttoriale n. 521 del 22 marzo 2017 e alla allegata relazione tecnico-finanziaria, con cui si è proceduto alla formale determinazione del fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2017.

A seguito dell'entrata in vigore del d.lgs. n. 75/2017 e delle relative modifiche, il Collegio ha provveduto ad esaminare nuovamente il fondo già certificato al fine di accertare il rispetto del nuovo tetto di spesa 2017, che prevede che le risorse destinate al trattamento accessorio non possano superare l'ammontare del fondo certificato del 2016 e non più quello del fondo certificato del 2015.



Dall'esame dei documenti è emersa una differenza di circa 500 euro, rispetto alla consistenza delle risorse già certificate, la cui contenuta dimensione non ha reso necessaria una nuova certificazione, ritenendosi sufficiente l'integrazione della relazione tecnico-finanziaria da effettuare in occasione della stipula del CCI.

Nel confronto tra la relazione tecnico amministrativa allegata al contratto con quella allegata al DD 521/2017 di costituzione del fondo, emerge, inoltre, l'accertamento, a conclusione delle operazioni di liquidazione degli emolumenti, di economie pari a 21.602,09 euro (28.665,98 inclusi gli oneri) a carico del fondo accessorio per l'anno 2016 ed economie pari a 18.656,48 euro (24.757,15 euro inclusi gli oneri) a carico del budget 2016 per il lavoro straordinario.

La crescita dell'ammontare complessivo del fondo – che si attesta a 1.915.854,91 euro (2.542.339,46 inclusi gli oneri) - appare conforme ai vigenti principi interpretativi in base ai quali:

- a) le economie del fondo per il trattamento accessorio e del budget per il lavoro straordinario, non presentando i caratteri della fissità e della ricorrenza, possono essere portate in aumento delle risorse variabili del fondo 2017 per essere destinati ad istituti premiali (art. 86, comma 4 e art. 88, comma 5 del CCNL del 16 ottobre 2008);
- b) tali somme risultano escluse dalla sottoposizione al valore-limite di incremento del fondo.

Le risorse complessive sono state ripartite in 1.358.206,07 euro (1.802.339,46 euro inclusi gli oneri) destinati al Fondo per le progressioni economiche e la produttività collettiva e individuale e 557.648,83 euro (740.000,00 euro inclusi gli oneri) destinati al Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato del personale della categoria Elevate professionalità (EP).

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, si segnala che tutti gli istituti che trovano finanziamento nel 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 provvede ad esaminare 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 destinati all'attribuzione di incarichi di responsabilità e c) istituti a carattere premiale soggetti a valutazione.

In relazione ai **compensi per disagio e rischio** - cui sono destinati 137.835,00 euro (172.000,00 euro nel 2016), comprensivi di oneri, e pari a circa il 5,4% 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 con esclusione degli art. 4 e 5.

Le fattispecie si articolano in:

- servizio su turni;
- situazioni e contesti di disagio conseguenti ad attività che comportano contatti con materiale biologico/animali da laboratorio ed a condizioni ambientali particolarmente severe;
- attività di orientamento;
- servizio autisti rettorato;
- commissioni elettorali;
- attività di pronto intervento tecnico e informatico.

Il Collegio rileva, nel complesso, la conformità degli istituti contrattuali alle disposizioni del CCNL del 16 ottobre 2008 (art. 88) che disciplinano l'utilizzo del fondo per le progressioni economiche e per la produttività (*comma 2, lettera c: compensi per la remunerazione di compiti che comportano oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti nonché la reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi che richiedono interventi di urgenza*).

In relazione ai **compensi legati all'attribuzione di incarichi di responsabilità** – cui sono destinati 1.130.000 euro compresi gli oneri (1.124.267 euro nel 2016) – si distinguono:

- l'indennità di responsabilità per il personale della categoria D (540.000 euro);
- la retribuzione di posizione di risultato per la categoria EP (590.000 euro)

che assorbono, nel complesso, il 44,4% delle risorse del fondo.

La relativa disciplina non si discosta da quella contenuta nel precedente contratto e appare in linea con le disposizioni del CCNL vigente; si confermano anche nel CCI all'esame le modalità di corresponsione dei compensi accessori sulla base del vigente sistema di valutazione di cui al D.D. n. 507 del 23 marzo 2015.

Anche gli incarichi di responsabilità per i dipendenti di cat. D ed EP, possono, in linea di massima, annoverarsi, stante la lettera dell'art. 20 del d.lgs. 150/2009, tra gli emolumenti a carattere premiale soggetti a valutazione, nel cui ambito, alla valutazione effettuata all'atto del conferimento dell'incarico (competenza professionale acquisita dal dipendente sotto l'aspetto organizzativo, gestionale e professionale), si accompagna la valutazione sui risultati conseguiti e sulle competenze manageriali dimostrate nel periodo di vigenza dell'incarico.

In relazione agli **istituti a carattere premiale**, 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 27 gennaio 2017);
- nel Piano integrato della *performance* della struttura gestionale 2017-2019 (approvato dal Cda il 20 febbraio 2017) contenente gli obiettivi da raggiungere, gli indicatori e i valori di riferimento in base ai quali valutare il risultato della gestione;
- nella Relazione della *performance* organizzativa della struttura gestionale dell'esercizio 2016 (approvata dal Cda il 28 maggio 2016 e validata dal Nucleo di valutazione il 27 giugno 2017).



Passando ad esaminare le specifiche voci, il Collegio prende atto della decisione dell'Amministrazione di non destinare risorse nel 2017 a nuove progressioni orizzontali (PEO), invece, effettuate nel 2015 e nel 2016.

Le risorse previste per il 2017 – per un ammontare di 1.274.504 euro (1.221.671 euro nel 2016) pari a circa il 50% delle risorse del fondo – sono destinate a remunerare la performance individuale (indennità mensilizzata di ateneo - IMA, premio di produttività e retribuzione di risultato per il personale di categoria D e EP) e la performance collettiva.

La performance individuale – cui sono destinati 998.252,23 euro (981.671,71 euro nel 2016) - viene remunerata attraverso gli istituti della indennità mensile di ateneo (IMA), del premio di produttività e della retribuzione di risultato per il personale di categoria D e EP.

L'istituto della **indennità mensile di ateneo (IMA)** di cui all'art. 88, comma 2, lettera f) del CCNL 2006-2009 (già disciplinata dall'art. 41, comma 4, del CCNL del 2005 e confermata nel successivo CCNL del 2008), fruisce di 302.000 euro (compresi gli oneri) le cui modalità di liquidazione sono state adeguate ai principi e alle logiche sottesi al d.lgs. 150 del 2009 ed in particolare, ai principi di premialità e merito dettati negli artt. 17 e 18 del citato d.lgs., escludendone una distribuzione indifferenziata ed applicando puntuali strumenti di controllo.

L'emolumento in questione, pur continuando ad essere erogato mensilmente a titolo di anticipazione secondo la disciplina prevista nel precedente CCI, viene 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*.

Qualora il dipendente non dovesse conseguire la valutazione positiva, il CCI prevede la cessazione della corresponsione dell'IMA e il recupero delle somme anticipate, anche attraverso la compensazione con altri emolumenti a carattere premiale da liquidare.

Il **premio di produttività**, per il quale sono previsti 276.252,23 euro (240.000,00 euro nel 2016), è destinato a tutti i dipendenti di categoria B, C e D (con esclusione del personale di categoria D titolare di un incarico di responsabilità), la cui *performance* viene valutata, al pari della indennità mensile di ateneo, a 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 D**, titolare di incarico, fruisce di 270.000 euro (288.511,20 euro nel 2016). Il relativo importo, fino al massimo di un terzo dell'importo concernente la 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 **retribuzione di risultato del personale di categoria EP** fruisce di 150.000 euro (136.800 euro nel 2016). Il relativo importo, fino al massimo del 25% della retribuzione di posizione corrispondente alla fascia di incarico conferito, viene liquidato a seguito di una apposita procedura annuale in attuazione dell'attuale sistema di valutazione.

La **performance collettiva** – cui sono destinati 276.252,23 euro (240.000 euro nel 2016) - 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, erogato in un'unica soluzione, viene differenziato tra le diverse categorie al fine di calmierare l'effetto fiscale tra le stesse.

I criteri per l'erogazione dell'incentivo, già individuati nella Relazione sulla performance 2016, si riconducono a:

- 1) sostenibilità economico finanziaria,
- 2) evoluzione della quota del FFO,
- 3) customer satisfaction e benchmark sui principali servizi erogati,
- 4) grado di raggiungimento dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi operativi del Piano della performance.

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 (281.900,00 euro previsti in sede di costituzione del fondo per il 2017) in relazione alle nuove esigenze organizzative di sviluppo e miglioramento dei servizi erogati, anche in relazione al percorso, intrapreso a partire dal 2016, mirato al raggiungimento di specifici obiettivi definiti nel Piano strategico di Ateneo.

A tali risorse è stata poi aggiunta l'ulteriore somma disponibile come avanzo a conclusione delle operazioni di liquidazione degli emolumenti a carico del fondo accessorio per l'anno 2016 e a carico del budget per il lavoro straordinario 2016, per un ammontare pari a 53.423,12 euro.

Il Collegio prende atto, al riguardo, della completezza della relazione illustrativa che, in linea con le raccomandazioni dello stesso Collegio e con le indicazioni dell'Aran, dà conto dei risultati attesi dal contratto al fine di verificarne la coerenza con quelli previsti negli strumenti di programmazione adottati dall'Amministrazione, anche alla luce del nuovo Piano per la performance strutturato, per la prima volta, per obiettivi strategici e operativi, dotati di indicatori e target di misurazione.

Nell'ambito degli obiettivi di sviluppo dei servizi vengono, in particolare, precisati gli interventi posti in essere nel 2017 che riguardano i seguenti ambiti:

- servizi agli studenti e laureati;
- area comunicazione;
- direzione di presidio degli aspetti istituzionali, di *governance* e di risk management;
- area informatico-tecnologica;
- servizi specifici dipartimentali.

Ciò premesso il Collegio esprime parere favorevole al contratto collettivo integrativo per il personale tecnico amministrativo dell'Università di Verona per il 2017.

Non può tuttavia non sottolinearsi il considerevole ritardo con cui, anche nell'esercizio in esame, l'Amministrazione ha provveduto alla stipulazione del relativo contratto, pur avendo correttamente adottato nei primi due mesi dell'anno i documenti programmatici e costituito il fondo per il trattamento economico accessorio del personale tecnico amministrativo.

2. Certificazione del fondo della retribuzione di posizione e risultato del personale dirigente dell'Università di Verona – esercizio 2017.