



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA  
Collegio dei Revisori dei Conti

Verona, 27 luglio 2015

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA - Ufficio di Registrazione

|             |        |        |           |
|-------------|--------|--------|-----------|
| Anno        | Titolo | Classe | Fascicolo |
| N. 48235    |        | 27     | LUG. 2015 |
| UOR (Corte) | CG     | RPA    |           |

Prof. (Corte)  
Programmi - Fedeli  
Segr. Org. Ateneo

Al Responsabile  
dell'Area Pianificazione e Controllo  
Direzionale  
Università degli Studi di Verona  
Dott. Stefano Fedeli

SEDE

OGGETTO: Collegio dei Revisori dei Conti

Per opportuna conoscenza e per gli eventuali provvedimenti di competenza, si trasmette **estratto** del verbale del Collegio dei Revisori dei Conti n. 29 del 15 e 16 luglio 2015.

Cordiali saluti.

p. Dott. Vincenzo Palomba  
Presidente del Collegio dei Revisori dei Conti

Segreteria Organi di Ateneo

N. 1 allegato.

**UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI VERONA**  
**SEGRETERIA ORGANI DI ATENEO**

**VERBALE COLLEGIO REVISORI N. 29/2015**

**ESTRATTO**

**Riunione**

I giorni 15 e 16 luglio 2015 - alle ore 9,30 - presso la Direzione Generale dell'Università degli Studi di Verona, Via dell'Artigliere 8, si sono riuniti i componenti del Collegio dei Revisori dei conti:

|                |           |                  |
|----------------|-----------|------------------|
| Dott. Vincenzo | Palomba   | Presidente       |
| Dott. Luciano  | Cimbolini | Membro effettivo |
| Dott. Luigi    | Pievani   | Membro effettivo |

Il dott. Cimbolini è presente il giorno 16 e il dott. Pievani è presente sino alle ore 12 del giorno 16.

con il seguente ordine del giorno:

**O m i s s i s**

4. Richiesta di assunzione di un ricercatore a tempo determinato finanziato con fondi esterni – parere;
5. Certificazione Ipotesi di CCI del personale tecnico – amministrativo dell'Università di Verona – anno 2015;

**O m i s s i s**

4. **RICHIESTA DI ATTIVAZIONE DI UN CONTRATTO TRIENNALE A TEMPO DETERMINATO DI UN RICERCATORE TIPOLOGIA JUNIOR DI CUI ALL'ART. 24, COMMA 3, LETTERA A) DELLA LEGGE 240/2010, VINCITORE DEL BANDO SIR (SCIENTIFIC INDEPENDENCE OF YOUNG RESEARCHES), INTERAMENTE FINANZIATO DAL MIUR.**

Il Collegio prende in esame lo schema di deliberazione del Consiglio di amministrazione avente ad oggetto la richiesta di attivazione di un contratto triennale a tempo determinato di un ricercatore tipologia Junior di cui all'art. 24, comma 3, lettera a) della legge 240/2010, vincitore del Bando SIR (Scientific Independence of young Researches), interamente finanziato dal MIUR.

Il MIUR, con il Decreto Direttoriale 23 gennaio 2014 n. 197, ha emanato un bando SIR (Scientific Independence of young Researchers) destinato a sostenere i giovani ricercatori nella fase di avvio della propria attività di ricerca indipendente e con il successivo Decreto Direttoriale 3 giugno 2015, n. 1161 ha individuato i progetti ammessi al finanziamento (per l'Università di Verona i vincitori risultano essere due: la Dott.ssa Barbara Cellini, già di ruolo presso l'Ateneo, e la Dott.ssa Paola Bellomi, attualmente titolare di un assegno di ricerca in scadenza il 30.11.2015).

Il bando di selezione sopra citato ha previsto espressamente la stipula di un apposito contratto di lavoro subordinato, interamente finanziato dal MIUR (con i fondi ricompresi all'interno del contributo complessivo erogato per il progetto di ricerca), tra l'Università presso la quale si svolge il progetto di ricerca finanziato ed il soggetto coordinatore del progetto medesimo (Principal Investigator – PI) ove questi non sia già dipendente della stessa a tempo indeterminato come ricercatore o docente.

Premesso che la dott.ssa Barbara Cellini, vincitrice del progetto di ricerca, è già dipendente di codesto Ateneo a tempo indeterminato, si è resa opportuna l'attivazione di un contratto con la Dott.ssa Paola Bellomi.

Il Dipartimento di Lingue e Letterature Straniere ha, quindi, deliberato il progetto di ricerca in base al quale la Dott.ssa Paola Bellomi dovrà svolgere la propria attività e il Settore Scientifico Disciplinare di incardinamento, L-LIN/05 Letteratura spagnola.

Il MIUR, con Decreto Direttoriale del 25 giugno 2015, n. 1350 ha infine comunicato l'importo del progetto ammesso al finanziamento, del quale la Dott.ssa Paola Bellomi è Principal Investigator, pari a complessivi euro 371.866. Tale somma dovrà garantire la completa realizzazione delle attività di propria competenza, assicurando la copertura sia del proprio cofinanziamento che, ove necessario, degli eventuali maggiori oneri contrattuali. In particolare, il MIUR ha stanziato 146.600 euro per il trattamento economico del vincitore, in grado di assicurare la copertura di un contratto di Ricercatore a tempo determinato di tipologia a). Inoltre, il finanziamento complessivo, come sopra determinato, dovrà essere in grado di garantire anche i maggiori oneri contrattuali connessi agli incrementi retributivi del triennio 2015/2018, stimati in euro 7.423,56 (comprensivi degli oneri a carico dell'ente).

I relativi finanziamenti verranno erogati dal MIUR entro 90 giorni dalla data del decreto di ammissione al finanziamento in anticipazione secondo le effettive disponibilità di cassa.

La disciplina di riferimento – contenuta nella legge 240/2010 (art. 18) e ripresa nel d.lgs. 49/2012 (art 5, comma 5 e 7, comma 2) – trova ulteriori precisazioni nella nota del MIUR del 5 aprile 2013 in ordine alla programmazione delle assunzioni del personale per l'anno 2013.

Alla luce di tale normativa i finanziamenti esterni, da un lato, devono consentire la copertura finanziaria certa per almeno 15 anni per i professori o i ricercatori di cui all'art. 14, comma 3 lettera b) della legge 240/2010 e dell'intera durata del contratto per i ricercatori di cui all'art. 24, comma 3, lettera a) e, dall'altro, devono essere supportate da norme, accordi o convenzioni approvati dal CdA e assentiti dal Collegio dei revisori dei conti.

Con riferimento, in particolare, ai progetti di ricerca con enti pubblici e privati, occorre siano evidenziati: 1) la tipologia di contratto; 2) il settore concorsuale, 3) l'importo e la durata del finanziamento, 4) la previsione, tra le spese ammissibili e rendicontabili, quelle conseguenti all'assunzione di personale a tempo determinato.

Trattandosi di progetti di ricerca finanziati dal MIUR in cui risulta espressamente prevista la spesa per l'attivazione di personale di ricerca ed a cui si applicano le norme previste dal Bando SIR, il Collegio esprime parere positivo con la raccomandazione di imputare e rendicontare le spese per

l'attivazione del contratto a tempo determinato nell'ambito delle risorse assegnate, ai sensi dell'art. 10 del citato decreto di ammissione al finanziamento.

**5. CERTIFICAZIONE DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO – FONDO PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE TECNICO AMMINISTRATIVO DELL'UNIVERSITÀ DI VERONA – ESERCIZIO 2015.**

Con la nota n. 45315 del 13 luglio 2015 dell'Ufficio Pianificazione e controllo direzionale è stato trasmesso al Collegio dei revisori dei conti, per il prescritto parere preventivo, il Contratto collettivo integrativo per il personale tecnico amministrativo per l'anno 2015 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 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. 25 del 26 febbraio 2015, in ordine al DD n. 93 del 20 gennaio 2015, successivamente rettificato con D.D. n. 316 del 23 febbraio 2015, e alla allegata relazione tecnico-finanziaria, con cui si è proceduto alla formale determinazione del fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2015.

Nel confronto tra la relazione tecnico amministrativa allegata al contratto con quella allegata al DD 316 del 23 febbraio 2015 di costituzione del fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo emerge: a) la qualificazione come risorse variabili – in adesione alle osservazioni del Collegio dei revisori dei conti – delle risorse finalizzate all'attivazione di nuovi servizi (art. 87, comma 2 del CCNL 2006-2009) con l'esclusione di una quota correlata agli oneri derivanti dal processo di riorganizzazione dell'Ateneo in attuazione del bilancio unico e b) l'accertamento, a conclusione delle operazioni di liquidazione degli emolumenti a carico del fondo accessorio per l'anno 2014, di un importo residuo pari a 25.181,86 euro (comprensivi degli oneri a carico dell'Ente) che – sulla base di un apposito accordo sottoscritto il 13 luglio 2015 - è stato portato in aumento delle risorse variabili del fondo 2015 per essere destinato agli istituti concernenti la produttività collettiva ed individuale previsti in sede di stipulazione del CCI per il 2015 e da liquidarsi in esito alle procedure di valutazione ivi disciplinate.

L'ammontare complessivo del fondo - pari a 2.262.396,71 (3.002.200,43 compresi gli oneri a carico dell'ente) - appare conforme ai vigenti principi interpretativi in base ai quali: a) gli importi residui e non utilizzati del fondo per il trattamento accessorio, non presentando i caratteri della fissità e della ricorrenza, non possono essere destinati alla copertura di istituti aventi natura certa e continuativa; b) tali somme sono escluse dalla sottoposizione al valore - limite di incremento del fondo.

Qualche perplessità suscita l'imputazione di una parte, seppur limitata, delle risorse di cui all'art. 87, comma 2 del CCNL 2006-2009 tra le risorse del fondo aventi carattere di certezza e stabilità in mancanza di certificati incrementi di organico.

Ne consegue che le relative risorse, pur se giustificate dalla necessità di garantire l'adeguato presidio e il coordinamento apicale dei servizi esistenti e di nuova istituzione conseguenti all'avvio del nuovo sistema di contabilità, non saranno consolidabili nei fondi relativi agli esercizi successivi e dovranno comunque finanziare istituti a carattere premiale soggetti a valutazione.

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 che ha sanzionato la corresponsione automatica sulla base della sola presenza in servizio delle risorse del fondo accessorio destinate, per tutti i comparti del pubblico impiego, all'incremento della produttività individuale e al miglioramento dei servizi.

In tale ottica, 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 la distribuzione indifferenziata e gli automatismi e applicando puntuali strumenti di controllo (art. 18, comma 2 del d.lgs. 150/2009).

Ciò premesso il Collegio esamina 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) istituti a carattere premiale soggetti a valutazione; c) compensi destinati all'attribuzione di incarichi.

In relazione ai compensi per disagio e rischio – cui sono destinati 184.500 euro comprensivi di oneri pari a circa il 6% delle risorse del fondo - le parti, con specifico accordo firmato il 13 luglio 2015, hanno ridefinito la disciplina degli istituti finalizzati alla remunerazione di condizioni di lavoro e servizio particolarmente disagiati individuandone la tipologia (servizio su turni, 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, servizio autisti rettorato, indennità componenti seggi elettorali, attività di pronto intervento informatico) e rinviando alla contrattazione integrativa la determinazione degli importi delle indennità e le modalità di liquidazione.

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).

Anche nel nuovo contratto, non appare, tuttavia, coerente con la disciplina prevista dall'art. 88, comma 2, lettera c) la previsione di una specifica indennità per esigenze generali di ateneo – non definita peraltro nello specifico accordo per la remunerazione di condizioni di lavoro e di servizi particolarmente disagiati - per remunerare prestazioni che sembrano ricondursi a normale attività di lavoro straordinario.

In relazione agli istituti a carattere premiale, il Collegio prende atto della documentazione concernente il Ciclo della performance consistente nel Piano della performance per il triennio 2014-2016 adottato nel gennaio 2015 (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 (volta a certificare l'effettivo conseguimento degli obiettivi programmati). Si ricorda, al riguardo, 1) che in sede di stipulazione del contratto integrativo occorrerebbe indicare (almeno nella relazione illustrativa) i risultati attesi dal contratto al fine di verificarne la coerenza con quelli previsti negli strumenti di programmazione adottati dall'amministrazione; 2) che la mancanza della relazione sulla performance e la conseguente approvazione della stessa da parte dell'OIV/Nucleo di valutazione impedisce espressamente la corresponsione degli emolumenti legati al merito.

Gli istituti a carattere premiale soggetti a valutazione previsti nel CCI sono: a) le progressioni economiche orizzontali (PEO), b) la performance individuale – Indennità mensilizzata di ateneo (IMA), c) la performance collettiva – organizzativa; d) i compensi legati all'attribuzione di incarichi ed assorbono il 93,8% delle risorse del fondo.

In relazione alle progressioni orizzontali (PEO), escluse a decorrere dal 2015 dal blocco disposto dal D.L. n. 78 del 2010, le parti hanno convenuto di destinare un importo complessivo di 363.000 euro compresi gli oneri per l'attivazione di una procedura selettiva per il perfezionamento di progressioni orizzontali all'interno della categoria di inquadramento che interesseranno circa il 40% dei dipendenti aventi i requisiti previsti dal vigente CCNL del comparto.

Quanto alla copertura finanziaria, emerge dalla relazione tecnica che l'istituto viene finanziato con risorse aventi carattere di certezza e stabilità (art. 88, comma 2 lettera a del CCNL vigente) rinvenibili nelle disponibilità provenienti dai ratei della RIA e dei differenziali delle posizioni economiche del personale cessato dal servizio nonché da una quota delle risorse stabili destinate alla produttività.

Rispetto alle risorse totali del fondo 2015 l'incidenza delle risorse destinate alle nuove PEO si attesta intorno al 12% mentre rispetto alle sole disponibilità a carattere premiale l'incidenza non supera il 12,9% contro il 19,4% dell'incidenza delle risorse finalizzate alla performance individuale e il 15,3% di quelle vincolate alla performance collettiva-organizzativa.

Quanto al rispetto del principio di selettività sancito dall'art. 23 del d.lgs n. 150 del 2009 – in base al quale le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione - il CCI prevede meccanismi selettivi e di riconoscimento del merito attraverso l'applicazione di specifici indicatori concernenti il grado di sviluppo professionale, la qualità delle prestazioni individuali e la *performance* complessiva del singolo dipendente.

Costituiscono strumento del sistema di valutazione apposite schede, diversificate per ciascuna categoria, nelle quali sono riportati indicatori che prendono in considerazione le specificità e le caratteristiche delle mansioni ascritte e nel cui ambito il peso del criterio dell'anzianità di servizio – che in prospettiva dovrebbe limitarsi ad individuare solo i partecipanti alla selezione - decresce con il passaggio alle categorie superiori (da un massimo del 20% per la categoria A al massimo dell'8% per la categoria EP).

La performance individuale – cui sono destinati 548.000 euro pari al 18,3% delle risorse del fondo - viene remunerata attraverso 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 nei successivi CCNL del 2008) le cui modalità di liquidazione sono state adeguate ai principi e alle logiche sottese al d.lgs 150 del 2009 ed in particolare ai principi di premialità e merito dettati negli art. 17 e 18 del citato d.lgs, escludendone una distribuzione indifferenziata ed applicando puntuali strumenti di controllo; ciò in linea, non solo con la più

recente giurisprudenza contabile, ma anche con l'avviso del Dipartimento della Funzione pubblica che, considerando il carattere accessorio dell'emolumento, ritiene pienamente applicabile il principio generale sancito dall'ordinamento, secondo il quale lo stesso deve corrispondere alla qualità, produttività e capacità innovativa delle prestazioni effettivamente rese.

L'emolumento in questione, pur continuando ad essere erogato mensilmente a titolo di anticipazione secondo importi stabiliti in base alla categoria di appartenenza, viene pertanto confermato solo a seguito di un apposito procedimento di valutazione, attivato alla fine dell'anno di competenza, idoneo a rilevare il raggiungimento di un apprezzabile livello di qualità professionale, produttività, autonomia operativa e apporto collaborativo sulla base di tre indicatori di riferimento (arricchimento professionale derivante da un'esperienza lavorativa, qualità delle prestazioni individuali, livello di apporto collaborativo nella struttura di appartenenza).

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

Alla luce del citato procedimento di liquidazione dell'IMA, il Collegio raccomanda una puntuale e sistematica valutazione della *performance* individuale sulla base di valori il più possibile obiettivi, prevedendo per il futuro la possibilità, accanto al recupero mediante compensazione, anche della restituzione degli emolumenti non dovuti, al fine di escludere eventuali ipotesi di danni erariali.

La performance collettiva – organizzativa – cui sono destinate 431.700 euro compresi gli oneri pari a circa il 14,4% del fondo - viene remunerata con un nuovo istituto a carattere premiale correlato al raggiungimento di elevati livelli di qualità nei servizi erogati dalle singole strutture di Ateneo e liquidato in un'unica soluzione, a valle del completamento di una procedura di valutazione.

In tale direzione è orientato anche l'art. 5, comma 11-bis, del D.L. 6 luglio 2012 n°95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n°135, che prevede infatti la valutazione della performance del personale non dirigenziale, oltre che in relazione al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali, anche in relazione al contributo assicurato alla *performance* dell'unità organizzativa di appartenenza e ai comportamenti organizzativi dimostrati.

Quanto alla copertura finanziaria, emerge dalla relazione tecnica che l'istituto fruisce, accanto a risorse finanziarie consolidate, anche di una quota prevalente di risorse variabili – previste dall'art. 87, comma 2 del CCNL del 16 ottobre 2008 - in considerazione dell'introduzione del nuovo sistema di contabilità economico patrimoniale e della recente profonda riorganizzazione della struttura tecnico amministrativa (decreto direttoriale n. 4437 del 23 gennaio 2015) in termini sia di assetto direzionale che di servizi innovativi.

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 2014.

Trattandosi, come risulta dalla relazione tecnica, di risorse variabili il Collegio ribadisce il divieto per il futuro di consolidare nel fondo tali risorse aggiuntive e, in relazione alle somme stanziare per l'attivazione di nuovi servizi e l'aumento o il miglioramento di quelli esistenti, ribadisce quanto già sottolineato in sede di certificazione del fondo per il trattamento accessorio 2015. Ricorda in particolare che: 1) i nuovi servizi devono essere riconfermati annualmente riformulando per ogni esercizio gli obiettivi da realizzare e stanziando in bilancio le risorse necessarie; 2) i nuovi servizi devono essere programmati preventivamente dall'ente (è necessario

identificare i servizi che l'ente pensa di migliorare nonché i percorsi e le misure organizzative attraverso cui intervenire); 3) i nuovi servizi devono produrre effetti diretti sull'utenza esterna o interna; 4) la misura dell'incremento deve rispondere a criteri oggettivi; 5) i risultati devono essere conseguiti attraverso un ruolo fortemente attivo e determinate del personale interno già in servizio; 6) le risorse devono essere quantificate in base a criteri trasparenti e ragionevoli ed essere disponibili solo a consuntivo ed a seguito della valutazione dell'effettivo raggiungimento dei risultati.

In coerenza con i citati principi il CCI prevede una procedura di valutazione - attivata annualmente nell'anno successivo a quello di competenza - in relazione sia alla organizzazione complessiva dell'Ateneo, sia alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola (Direzioni, Aree di staff, Dipartimenti e Centri) nella prospettiva di verificare la qualità dei servizi erogati.

La valutazione viene attuata, secondo quanto prescritto dal d.lgs. 150/2009 e contenuto nell'allegato n. 3 dell'ipotesi di Contratto, mediante la rilevazione dei costi imputati ad ogni singola attività posta in essere e del grado di soddisfazione espresso dai fruitori interni (docenti e personale tecnico-amministrativo) ed esterni (studenti) di tali servizi, confrontando i risultati ottenuti con gli andamenti riscontrati all'interno di un campione di 23 Università pubbliche italiane, accumulate con l'Università di Verona per vicinanza territoriale e per affinità strutturale e dimensionale.

Il Collegio a riguardo, presa visione del modello di valutazione della performance collettiva mediante adozione delle rilevazioni di Good Practice contenuto nel citato allegato 3, ritiene necessario trasfondere il modello teorico, già oggetto di informativa dell'amministrazione sui criteri di misurazione dell'efficienza delle strutture dell'Ateneo e dell'efficacia dei servizi erogati, in idoneo provvedimento organizzativo destinato ad integrare il Piano della performance attualmente vigente.

Quanto infine ai compensi legati all'attribuzione di incarichi - cui sono destinate 825.000 euro per l'indennità di responsabilità della categoria D e 650.000 euro per la retribuzione di posizione di risultato per la categoria EP - le relative disposizioni non si discostano dalle quelle contenute nel precedente contratto e appaiono 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, si annoverano - secondo la relazione tecnica - stante la lettera dell'art. 20 del più volte menzionato 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, unitamente alla realizzazione degli obiettivi individualmente assegnati a ciascun titolare di incarico ai fini sia della liquidazione delle relative quote di risultato (art. 91 c. 4 del CCNL 2006-2009 per la responsabilità dei dipendenti di cat. D e art. 76 c. 4 del CCNL 2006-2009 per la retribuzione di risultato del personale di cat. EP), che della idoneità per successivi conferimenti.

Ciò premesso il Collegio, preso atto del considerevole ritardo con cui anche nell'esercizio in esame l'amministrazione ha provveduto alla stipulazione del relativo contratto, esprime parere favorevole al contratto collettivo integrativo per il personale tecnico amministrativo dell'Università di Verona per il 2014 con le riserve indicate e invitando l'amministrazione a dare completa



attuazione alla documentazione concernente il Ciclo della performance relativo all'esercizio 2015 in mancanza della quale non potranno essere corrisposti tutti gli emolumenti a carattere premiale.

### **I COMPONENTI DEL COLLEGIO DEI REVISORI**

|                        |            |                       |
|------------------------|------------|-----------------------|
| Dott. Vincenzo Palomba | Presidente | F.to Vincenzo Palomba |
|------------------------|------------|-----------------------|

|                         |                  |                        |
|-------------------------|------------------|------------------------|
| Dott. Luciano Cimbolini | Membro effettivo | F.to Luciano Cimbolini |
|-------------------------|------------------|------------------------|

|                     |                  |                    |
|---------------------|------------------|--------------------|
| Dott. Luigi Pievani | Membro effettivo | F.to Luigi Pievani |
|---------------------|------------------|--------------------|