

Certificazione del Contratto collettivo integrativo per il personale tecnico amministrativo inquadrato nelle categorie B, C e D dell'Università di Verona – esercizio 2021.

In data 13 luglio 2021, 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 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. 2 del 22 febbraio 2020, in ordine al DD n 1072 del 11.02.2021 e alla allegata relazione tecnico-finanziaria, con cui si è proceduto alla formale determinazione del fondo per il trattamento economico accessorio per l'anno 2021.

Nel confronto tra l'ammontare del fondo quantificato nella relazione tecnico amministrativa allegata al contratto, pari a 2.175.245,61 (inclusi gli oneri), con quello previsto nel DD 1072 del 11.02.2021 già certificato dal Collegio dei revisori dei conti, non emergono differenze.

Le risorse disponibili per la contrattazione collettiva ai sensi dell'art. 64, comma 1 del CCNL 2016-2018 ammontano a 1.113.479,44 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).

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) Mappatura dei processi d) 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 100.279,50 euro (centomiladuecentosettantanove/50 euro nel 2021), 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 2020.

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 al **Progetto MAPPATURA DEI PROCESSI** si precisa che è un compenso legato alla realizzazione di un Progetto relativo alla mappatura dei processi del personale PTA previsto nel piano della performance 2020-2022.

In relazione alle **Progressioni Economiche Orizzontali**: Per l'anno 2021 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 2022

In relazione agli **istituti a carattere premiale e alla retribuzione di incarichi di responsabilità**, il Collegio prende, in primo luogo, atto della documentazione concernente il Ciclo della *performance* consistente: nel Sistema di misurazione e valutazione della performance nel Piano integrato della performance della struttura gestionale 2020-2022 (approvato dal Cda il 29 gennaio 2021) 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 29 giugno 2021 e validata dal Nucleo di valutazione il 18 giugno 2021).

Passando ad esaminare le specifiche voci, il Collegio prende atto della decisione dell'amministrazione di non destinare risorse nel 2021 a nuove progressioni orizzontali (PEO).

La performance individuale – cui sono destinati 575.918,33 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 315.345,58 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 D*, titolare di incarico, fruisce di 260.572,75 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 100.000 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. 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 2021, 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 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 2021 destinata al merito e premi, è pari al 55,9% dell'importo complessivo previsto dall'ipotesi CCI 2021, 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 2020, 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 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 2021.

b) Il Personale di Categoria Ep in quanto non ricompreso nella contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 42 comma 3 lettera A CCNL 2016/2018, vengono applicati in quanti compatibili fli articoli relativi alla disciplina delle assenze art. 11 comma 2 e del progetto mappatura dei processi. Il personale di categoria EP si continua ad applicare la disciplina prevista dai precedenti contratti integrativi, nonché alle specifiche disposizioni di legge.

In particolare si riporta quanto previsto dai precedenti contratti integrativi, richiamando la relazione tecnico finanziaria sul punto (sezioni da 1 a 6 della lettera B - Modulo 1). le

In particolare le risorse di carattere incrementale del Fondo accessorio 2021 aventi carattere di certezza e stabilità ammontano a € 2.459,89 (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 2020 – art. 65 comma 2, lett. d) CCNL 2016-2018;

€ 288,95 (inclusi oneri a carico dell'Ente) R.I.A. personale cessato misura intera (art. 65, c. 2, lettera a), CCNL 2016–18): questa voce del Fondo è alimentata dalla Retribuzione Individuale di Anzianità (R.I.A.) in misura intera, compresa la quota di tredicesima mensilità, del personale di categoria B-C-D cessato nel corso del 2020.

cui valore complessivo ammonta ad € 77.222,09 (compresi gli oneri a carico dell'Ente). L'allocazione delle risorse temporaneamente allocate all'esterno del fondo è coerente con la disciplina prevista dall'art. 1 co. 196 della l. 266/2005 e dall'art. 88 c. 4 del vigente CCNL, che dispone Per quanto riguarda le Risorse variabili soggette al limite 2016 (art. 23, co. 2, D.Lgs. n. 75/2017), anche per l'anno 2020 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. È quindi opportuno che l'apporto del personale di cat. EP, nel raggiungimento dei risultati di performance individuale rispetto agli obiettivi assegnati, possa trovare remunerazione con risorse, quantificate in € 31.286,56 (inclusi oneri a carico dell'Ente), da considerarsi di natura variabile. Sono risorse relative a questa sezione anche € 288,95 relativi a Ratei R.I.A. cessati anno precedente (art. 65, c. 3, lettera d), CCNL 2016-18): questa voce comprende la quota di risorse non confluita nel Fondo (per le mensilità residue alla data di cessazione, oltre ai ratei di tredicesima) della R.I.A. non corrisposta nell'anno di cessazione al personale cessato di categoria B, C e D. Per quanto concerne le riduzioni del Fondo 2021, si precisa che nel 2020 (2019, 2018 e 2017) non sono state attivate procedure per il riconoscimento della Progressione Economica Orizzontale (PEO) per la categoria EP. Non risulta, inoltre, necessario operare alcuna decurtazione sul Fondo 2021, in quanto coincidente con il limite 2016. 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 2021, il che i valori destinati alle progressioni economiche orizzontali gravano sul Fondo Accessorio nell'anno di competenza e, a decorrere dal 1 gennaio dell'anno successivo verranno portati sui pertinenti capitoli di bilancio per la copertura delle retribuzioni fondamentali del personale. Il valore complessivo del Fondo risorse decentrate per la categoria EP 2021, comprensivo delle risorse allocate all'esterno del fondo (PEO a bilancio), è pari a € 884.282,79 (inclusi oneri a carico dell'Ente). Per quanto riguarda le Risorse variabili non soggette al limite 2016, I differenziali di categoria del personale cessato nel corso dell'anno 2020, che ammontano complessivamente a € 2.459,89 (inclusi gli oneri a carico dell'Ente), rappresentano quote di risorse una tantum di natura variabile, e pertanto non soggette al limite

imposto dall'art. 23, co. 2 del D.Lgs. n. 75/2017, ad incremento delle disponibilità per l'anno 2021 e calcolate in ragione d'anno con riferimento al risparmio conseguito tra la data di cessazione ed il 31 dicembre 2020 (coefficiente annuo ponderato) in applicazione di quanto previsto dall'art. 87 comma 1 lettera d) del CCNL del 16.10.2008. Sono inoltre computati le risorse Legge di Bilancio (art.1 comma 870 della Legge 30 dicembre 2020 n 178): questa voce comprende i risparmi derivanti dai buoni pasto non erogati nell'anno 2020, previa certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei conti con verbale n. 2 del 21.2.2021. Tali risorse possono finanziare nel 2021, nell'ambito della contrattazione integrativa, i trattamenti economici accessori, ovvero gli istituti del welfare integrativo, in deroga a quanto disposto dall'art. 23, c. 2, del D.lgs 75/17. Per il 2021 l'importo ammonta a € 898,31.”

Riassuntivamente

A - Fondo risorse decentrate B-C-D		2020	2021	diff 2021/2020
TOTALE risorse Fondo BCD sottoposte al limite 2016		€ 2.779.074,06	€ 2.779.074,06	-€ 0,00
B - Fondo risorse decentrate EP		2020	2021	diff 2021/2020
TOTALE risorse Fondo EP sottoposte al limite 2016		€ 884.282,79	€ 884.282,79	€ 0,00
		2020	2021	diff 2021/2020
Totale A + Totale B	TOTALE risorse Fondo sottoposte al limite	€ 3.663.356,85	€ 3.663.356,85	-€ 0,00

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 edel modulo 4 della Relazione sopracitata ed in particolare:

“A) Fondo risorse decentrate B, C e D

Per quanto di competenza dell'anno 2020 sono stati corrisposti per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo B, C e D complessivi € 1.826.405,87 comprensivi degli oneri c\Ente (su un totale certificato pari a € 1.936.524,04. Le cifre non corrisposte risultano nello specifico pari a € 110.118,17:

- € 77.606,65 (inclusi oneri a carico dell'Ente) residuo portato ad incremento del fondo 2021 ai sensi dell'art 64 comma 6 del CCNL 2016-2018 del 19.4.2018.
- € 8.617,28 (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.
- € 23.444,52 (inclusi oneri a carico dell'Ente) importo pari allo 0,1% del Monte Salari 2015 che ha incrementato il fondo con decorrenza 31.12.2018 per le categorie B, C e D con destinazione vincolata alle PEO non realizzate nell'anno 2020;

- € 449,72 (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 categoria D.

B) Fondo risorse decentrate EP

Per quanto di competenza dell'anno 2020, sono stati corrisposti per il trattamento economico accessorio del personale tecnico-amministrativo complessivi € 625.126,51 comprensivi degli oneri c\Ente su un totale certificato pari a € 814.811,41. L'importo non corrisposto risulta pertanto pari a € 189.684,90, così suddiviso

- € 184.240,98 (inclusi oneri a carico dell'Ente) residuo quale economia di bilancio;
- € 2.187,90 (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.
- € 2.235,88 (inclusi oneri a carico dell'Ente) importo pari allo 0,1% del Monte Salari 2015 che ha incrementato il fondo con decorrenza 31.12.2018 per la categoria EP con destinazione vincolata alle PEO non realizzate nell'anno 2020.
- € 1.020,13 (inclusi oneri a carico dell'Ente) quali economie di bilancio relativa 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 2021.

Verona, 19 luglio 2017

I COMPONENTI DEL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Giampiero Pizziconi Presidente Firmato

Dott. Paolo Meago componente Firmato_

Dott. Mauro Zappia componente Firmato

Originale firmato conservato agli atti