



UNIVERSITÀ
di **VERONA**

Collegio dei Revisori dei Conti

Verona, 14 luglio 2016.

UNIVERSITA' DEGLI STUDI DI VERONA - Ufficio di Registratura		
Anno	Titolo <u>11</u>	Classe <u>8</u> Fascicolo.....
N. <u>194137</u>	<u>15 LUG. 2016</u>	
UOR <i>Pica C. An. (Program)</i>	CE <i>Stefano</i>	RPA

*dot. Fedeli
per Org. Ateneo*

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

e p.c.: Alla Direttrice Generale
dell'Università degli Studi di
Verona
Dott.ssa Giancarla Masè

LORO SEDI

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. 10 del 14/07/2016.

Cordiali saluti.

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

Segreteria Organi di Ateneo

N. 1 allegato.



ESTRATTO

VERBALE COLLEGIO REVISORI N. 10/2016 Riunione

I giorni 13 e 14 luglio 2016 - 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 e più precisamente:

Dott. Vincenzo Palomba	Presidente	presente in entrambe le giornate;
Dott. Luciano Cimbolini	Membro effettivo	presente il 13 luglio 2016;
Dott. Luigi Pievani	Membro effettivo	presente il 14 luglio 2016

con il seguente ordine del giorno:

o m i s s i s

2) Certificazione CCI del personale tecnico amministrativo – esercizio 2016;

o m i s s i s

2) Certificazione CCI del personale tecnico amministrativo – esercizio 2016

Con la nota n. 163560 del 27 giugno 2016 della Direzione Generale dell'Università degli studi di Verona 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 2016 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 Collegio rileva peraltro che la pagina n. 7 del CCI non risulta firmata dalle parti.

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 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. 4/2016, in ordine al DD n. 252 del 17 febbraio 2016, e alla allegata relazione tecnico-finanziaria, con cui si è proceduto alla formale determinazione del fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2016.

Nel confronto tra la relazione tecnico amministrativa allegata al contratto con quella allegata al DD 252/2010 di costituzione del fondo per il trattamento accessorio del personale tecnico-amministrativo



emerge l'accertamento, a conclusione delle operazioni di liquidazione degli emolumenti a carico del fondo accessorio per l'anno 2015, di un importo residuo pari a 93.978,31 euro (comprensivi degli oneri a carico dell'Ente) che – sulla base di un apposito accordo sottoscritto il 22 Giugno 2015 - è stato portato in aumento delle risorse variabili del fondo 2016 per essere destinato, in parti uguali, alla Performance individuale e alla Performance collettiva.

La crescita dell'ammontare complessivo del fondo – che si attesta a 2.073.804,91 euro (2.751.939,12 euro 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 2016.

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 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 172.000 euro (184.500 euro nel 2015), comprensivi di oneri, e pari a circa il 6,3% 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 (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).



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, del tutto 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.

Il Collegio prende, tuttavia, atto della specifica clausola contrattuale che, facendosi carico dell'osservazione, prevede la possibilità, a seguito del raggiungimento dell'accordo per la remunerazione del lavoro straordinario, di utilizzare le risorse destinate a remunerare prestazioni lavorative che si protraggono oltre l'orario di lavoro ordinario per incrementare gli importi indirizzati alla performance collettiva.

In relazione agli **istituti a carattere premiale**, il Collegio prende, in primo luogo, atto della documentazione concernente il Ciclo della *performance* consistente nel Piano della *performance* per il triennio 2016-2018 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 2015* (volta a certificare l'effettivo conseguimento degli obiettivi programmati).

Si ricorda, al riguardo 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 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.

Quanto alla Relazione sulla performance della struttura gestionale per l'esercizio 2015, cui la normativa subordina la corresponsione degli emolumenti legati al merito, il Collegio sottolinea, da un lato, l'analitica esposizione, in relazione ai principali obiettivi strategici, dei risultati raggiunti e degli scostamenti rilevati e, dall'altro, l'avvio di un'azione più strutturata di misurazione e valutazione della performance individuale e collettiva di tutto il personale.

Sotto tale profilo, tuttavia, i risultati del processo di valutazione richiedono un ulteriore sforzo metodologico alla luce, da un lato, della quota eccessivamente ampia del personale che, in sede di performance individuale, ha raggiunto la valutazione massima e, dall'altro, della complessità del sistema di valutazione della performance organizzativa.



Rispondono in parte a tali criticità i nuovi istituti a carattere premiale soggetti a valutazione previsti nel CCI 2016 che comprendono:

- a) le progressioni economiche orizzontali (PEO),
- b) la performance individuale (indennità mensilizzata di ateneo - IMA, premio di produttività e retribuzione di risultato per il personale di categoria D e EP),
- c) la performance collettiva.

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 234.000 euro compresi gli oneri (363.000 euro nel 2015), per l'attivazione di una ulteriore procedura selettiva per il perfezionamento di progressioni orizzontali, all'interno della categoria di inquadramento, che interesseranno circa il 45% 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 (54.818,76 euro) nonché da una quota delle risorse stabili destinate alla produttività per un ammontare pari a 179.181,24 euro.

L'incidenza delle risorse destinate alle PEO rispetto alle risorse totali del fondo 2016 si attesta all'8,5% (12% nel 2015) a fronte di un'incidenza delle risorse finalizzate alla performance individuale pari al 35,7% e di quelle vincolate alla performance collettiva pari all'8,7 %.

Anche rispetto alle sole risorse destinate agli istituti a carattere premiale soggetti a valutazione l'incidenza delle PEO si attesta al 16% circa a fronte del 67% dell'ammontare destinato alla produttività individuale e del 16% dell'ammontare destinato alla produttività collettiva.

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 decresce con il passaggio alle categorie superiori (da un massimo del 17% per la categoria B al massimo del 10% per la categoria EP) mentre aumenta il peso del punteggio in termini valutativi (dal 60% della categoria B all'80% della categoria EP).



La performance individuale – cui sono destinati 981.671,71 euro pari al 35,7% delle risorse del fondo - 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, lettara f)** del CCNL 2006-2009 (già disciplinata dall'art. 41, comma 4 del CCNL del 2005 e confermata nei successivi CCNL del 2008) fruisce di 316.360,51 euro (compresi gli oneri) 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 la disciplina previste nel precedente CCI, viene pertanto confermato solo a seguito di un apposito procedimento di valutazione, attivato alla fine dell'anno di competenza, idoneo a rilevare - attraverso indicatori semplici, facilmente misurabili, di immediata comprensione ed in numero crescente in relazione alla categoria di appartenenza - il raggiungimento di un livello minimo sufficiente di qualità professionale, produttività, autonomia operativa e apporto collaborativo.

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 e maggiormente differenziati, 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.

Il **premio di produttività**, per il quale sono previsti 240.000 euro, compresi gli oneri, 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 in sede di verifica dei risultati ai sensi del combinato disposto dell'art. 91, comma 4 del CCNL del 16 ottobre 2008 e dell'art. 9 del d.lgs. n. 150 del 2009.



La valutazione avrà ad oggetto, in particolare, la qualità della prestazione individuale realizzata nel corso dell'anno effettuata direttamente dai responsabili delle singole strutture di ateneo nelle quali il dipendente presta servizio e l'importo spettante, uguale per tutte le categorie del personale, verrà ripartito in tre fasce (40%, 80% e 100%) sulla base degli indicatori utilizzati per la valutazione dell'indennità mensilizzata di ateneo.

La **retribuzione di risultato del personale di categoria D**, titolare di incarico, fruisce di 288.511,20 euro, compresi gli oneri. 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 del Sistema di valutazione del risultato disciplinato dal DD n. 2261 del 22 dicembre 2015.

La **retribuzione di risultato del personale di categoria EP** fruisce di 136.800 euro, compresi gli oneri. 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 di valutazione annuale in attuazione del Sistema di valutazione del risultato disciplinato dal DD n. 2261 del 22 dicembre 2015.

La **performance collettiva** – cui sono destinati 240.000 euro, compresi gli oneri, (431.700 euro compresi gli oneri nel 2015) - si attesta al 8,5% del fondo e viene remunerata con un nuovo istituto a carattere premiale correlato al raggiungimento di prefissati target in relazione ad indicatori di sistema a livello di ateneo.

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 di una quota di risorse variabili previste in attuazione dell'art. 87, comma 2 del CCNL del 16 ottobre 2008 (289.000 euro previsti in sede di costituzione del fondo per il 2016) in relazione al consolidamento delle attività già avviate con i processi di riorganizzazione adottati sia per quanto riguarda il completamento del sistema di contabilità economico-patrimoniale sia con riferimento ai servizi di supporto alla didattica e alla ricerca finalizzati ad un continuo miglioramento dei livelli di efficienza ed efficacia.

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 2015 per un ammontare pari a 45.000 euro.



Limitatamente alle somme destinate all'attivazione di nuovi servizi e/o all'aumento o al miglioramento di quelli esistenti, il Collegio ribadisce quanto già sottolineato in sede di certificazione del fondo per il trattamento accessorio 2016. Ricorda in particolare che la corresponsione degli emolumenti, distribuibili solo a consuntivo, presuppone:

- 1) l'individuazione dei nuovi servizi previsti nel 2016 (per ogni esercizio dovrebbero essere identificati i servizi che l'ente pensa di migliorare nonché i percorsi e le misure organizzative attraverso cui intervenire);
- 2) gli effetti diretti sull'utenza esterna o interna misurati sulla base di criteri oggettivi;
- 3) il conseguimento effettivo dei risultati previsti attraverso un ruolo fortemente attivo e determinante del personale interno già in servizio.

Sotto tale ultimo profilo appare pertanto lacunosa l'ipotesi di accordo all'esame che, oltre a non individuare i nuovi servizi che si intendono confermare o incrementare, si limita a rinviare ad un prossimo approfondimento la definizione di indicatori in base ai quali valutare la performance collettiva.

Pur prendendo atto della difficoltà incontrata nell'applicazione delle procedure di valutazione definite nel precedente CCI, il Collegio ritiene pertanto indispensabile accelerare il processo di definizione degli obiettivi assegnati alle strutture e dei relativi indicatori di efficienza ed efficacia al fine di consentire una valutazione di sistema a livello di ateneo almeno per la seconda parte dell'esercizio.

I compensi legati all'attribuzione di incarichi – cui sono destinati 577.067,41 euro (825.000 euro nel 2015) per l'indennità di responsabilità della categoria D e 547.2000 euro (650.000 euro nel 2015) per la retribuzione di posizione e di risultato per la categoria EP - assorbono il 93,8% 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 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, come già esaminato, 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 che della idoneità per successivi conferimenti.



Ciò premesso il Collegio, pur sottolineando il 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 2015 con le raccomandazioni indicate, invitando l'amministrazione a completare il CCI nella parte concernente i criteri di distribuzione delle risorse destinate alla performance collettiva, in mancanza dei quali non potranno essere corrisposti tutti gli emolumenti a carattere premiale.

o m i s s i s

I lavori si concludono alle ore 16:00 del 14 luglio 2016.

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