

Allegato 1.2



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI VERONA  
Collegio dei Revisori dei Conti

Verona, 11 settembre 2014.

Al Magnifico Rettore  
dell'Università degli Studi di  
Verona  
Prof. Nicola Sartor

Al Pro Rettore  
dell'Università degli Studi di  
Verona  
Prof. Giancesare Guidi

Al Direttore Generale  
dell'Università degli Studi di  
Verona  
Dott. Giulio Coggiola Pittoni

Alla Dirigente  
della Direzione Personale  
Dott.ssa Elisa Silvestri

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. 15 del 28.04.2014 in merito al punto relativo all' "Esame della documentazione concernente il contratto collettivo integrativo 2014 del personale tecnico-amministrativo".

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**

**ESTRATTO**  
**VERBALE COLLEGIO REVISORI N. 18/2014**

**Riunione**

Il giorno 10 settembre 2014 - alle ore 9:30, presso la Direzione amministrativa dell'Università degli Studi di Verona, Via dell'Artigliere 8, si sono riuniti i componenti del Collegio dei Revisori

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

Gli argomenti all'ordine del giorno sono i seguenti:

1. Esame della documentazione concernente il Contratto collettivo integrativo 2014 del personale tecnico-amministrativo;

**O m i s s i s**

**1) Esame della documentazione concernente il Contratto collettivo integrativo 2014 del personale tecnico-amministrativo**

Con la nota n. 4667 del 22 agosto 2014 è stato trasmesso al Collegio dei revisori del conti, per il prescritto parere preventivo, il Contratto collettivo integrativo per il personale tecnico amministrativo per l'anno 2014 e 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 dei titoli 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. 17 del 24 luglio 2014,

in ordine al DD n. 1066 del 16 aprile 2014 e alla allegata relazione tecnico-finanziaria con cui si è proceduto alla formale determinazione del fondo per il trattamento accessorio per l'anno 2014.

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 nel contratto integrativo dovrebbero risultare conformi all'applicazione di criteri che valorizzino 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; c) compensi destinati all'attribuzione di incarichi.

In relazione ai **compensi per disagio e rischio**, 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*).

Non appare peraltro d'immediata evidenza la possibile corresponsione dell'indennità di disagio chimico a favore del personale impegnato in generiche attività che comportino un notevole impegno fisico (attività ripetitive o pesanti).

In relazione agli **istituti a carattere premiale**, il Collegio rileva innanzi tutto la necessità di dare completa attuazione alla documentazione concernente il Ciclo della performance relativo all'esercizio 2014 e successivi, al fine, da un lato, di definire gli obiettivi da raggiungere, gli indicatori e i valori di riferimento, in base ai quali valutare il risultato della gestione (Piano della performance) e, dall'altro, di certificare l'effettivo conseguimento degli obiettivi programmati (Relazione sulla performance 2014 da validare da parte del Nucleo di valutazione). 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 mancata approvazione della stessa da parte dell'OIV/Nucleo di valutazione impediscono espressamente la corresponsione degli emolumenti legati al merito.

Tra gli istituti premiali, il Collegio ritiene inoltre di soffermarsi in particolare sulla **indennità mensile di ateneo di cui all'art. 88, comma 2, lettera f)** del CCNL attualmente vigente.

Tale indennità, istituita dall'art. 41, comma 4 del CCNL del 2005 e confermata nel successivo CCNL del 2008, pur mantenendo l'originario carattere di generalità e di non decurtabilità, se non in

caso di sciopero, riveste carattere accessorio ed è posta a carico del fondo per la produttività; a decorrere dal 2008, inoltre, alla contrattazione integrativa è affidato il ruolo di definire i criteri e i valori di riparto delle risorse.

In attesa di una nuova disciplina contrattuale, l'inserimento di tale indennità, sia pur con le accennate caratteristiche, 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 del citato d.lgs., escludendo una distribuzione indifferenziata ed applicando puntuali strumenti di controllo.

Si tratta di una interpretazione suffragata, non solo dalla più recente giurisprudenza contabile, ma anche dal 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.

Tenuto conto delle giuste e legittime aspettative del personale dipendente dell'Ateneo, allo scopo anche di assicurare la continuità di un sicuro, adeguato livello di efficienza e produttività dei servizi pubblici, la prevista erogazione dell'IMA dovrebbe, quindi, essere utilmente riconciliata con l'esigenza di armonizzare la disciplina contrattuale ancora vigente (CCNL 16/10/2008) con la più recente normativa (d.lgs. vi nn. 150/2009 e 141/2011), che vuole ricondurre la quota prevalente del trattamento accessorio nell'ambito del finanziamento del ciclo della performance.

In tale ambito, la difficoltà di rinvenire un meccanismo idoneo ad una valutazione del merito delle prestazioni individuali - trattandosi di una indennità a cadenza mensile, fissa e ricorrente - suggerisce un sistema in cui la valutazione delle prestazioni e dei risultati della struttura, identificabili e misurabili ex ante, coerentemente con gli obiettivi istituzionali, sia correlata al grado di miglioramento in termini di efficacia ed efficienza dei servizi erogati dalla singola struttura, verificato ex post, a seguito dell'accertamento del Responsabile della stessa sullo specifico apporto individuale dei soggetti percettori dell'indennità.

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".

Alla luce delle sopra citate considerazioni, il Collegio, tenendo conto del considerevole ritardo con cui nell'esercizio in esame l'amministrazione ha provveduto alla definizione delle risorse del fondo per la contrattazione integrativa e alla stipulazione del relativo contratto, prende atto della decisione di corrispondere l'indennità mensilizzata di ateneo fino al 30 settembre 2014 secondo gli importi mensili in godimento alla predetta data e, a decorrere dal mese di ottobre 2014, di corrispondere la stessa in relazione alla performance di ateneo ancorata al posizionamento dello stesso nelle graduatorie generali di classificazione degli istituti universitari.

Tale opzione di carattere sperimentale, tuttavia, pur apprezzabile in un'ottica di superamento dell'istituto al fine di rendere sempre più evidente la correlazione con i risultati di sistema conseguiti dall'Ateneo, non risponde pienamente ai principi di premialità e produttività sottesi al d.lgs. 150/2009, che richiedono la definizione di obiettivi misurabili nell'ambito del ciclo della

performance riferiti almeno ad una valutazione delle prestazioni e dei risultati delle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione.

Ai fini della corresponsione della seconda quota dell'indennità mensile appare pertanto necessario, in sede di aggiornamento del Piano della performance, da un lato, definire in modo puntuale i criteri in base ai quali valutare la performance di ateneo, e, dall'altro, avviare un sistema di valutazione delle performance organizzative delle unità o delle aree in cui si articola l'amministrazione; occorre, in ogni caso, acquisire una specifica valutazione del Responsabile della struttura dell'apporto dei soggetti percettori dell'indennità.

Solo un effettivo ancoraggio a criteri di premialità e merito giustificherebbe, inoltre, la ripartizione di eventuali residui, a qualunque titolo accertati a conclusione delle procedure di liquidazione, a favore dell'indennità mensilizzata di ateneo (art. 7 del CCI).

Quanto infine ai **compensi legati all'attribuzione di incarichi**, le disposizioni appaiono in linea con le disposizioni del CCNL vigente.

Ciò premesso il Collegio - preso atto del considerevole ritardo con cui nell'esercizio in esame l'amministrazione ha provveduto alla definizione delle risorse del fondo per la contrattazione integrativa e alla stipulazione del relativo contratto, nonché dello stato di avanzamento del nuovo Piano della performance e della attuale vigenza del Sistema di misurazione e valutazione della performance (deliberazione n. 5 del 2010), esprime parere favorevole al contratto collettivo integrativo per il personale tecnico amministrativo dell'Università di Verona per il 2014, alle seguenti condizioni:

- che venga data completa attuazione, entro il termine dell'esercizio, alla documentazione concernente il Ciclo della performance relativo all'esercizio 2014, in mancanza della quale non potranno essere corrisposti tutti gli emolumenti a carattere premiale;
- che, ai fini della corresponsione della quota premiale dell'indennità mensile di ateneo:
  - 1) vengano definiti in modo puntuale i criteri in base ai quali valutare la performance di ateneo;
  - 2) venga avviato, in sede di aggiornamento del Piano della performance, un sistema di valutazione delle performance organizzative delle unità o delle aree in cui si articola l'amministrazione;
  - 3) venga, in ogni caso, acquisita una specifica valutazione del Responsabile della struttura dell'apporto dei soggetti percettori dell'indennità.

Sarà cura dell'amministrazione operare eventuali recuperi nell'ipotesi in cui la liquidazione degli emolumenti non corrisponda alle effettive valutazioni sulla performance delle unità o delle aree in cui si articola l'amministrazione.

**O m i s s i s**

### **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