

# DELIBERA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

N. 19 DEL 26.05.2023

L'anno 2023 il giorno 26 maggio 2023 alle ore 11.30 presso la sede di Via dell'Artigliere n. 9 a seguito di regolare convocazione si è riunito il Consiglio di Amministrazione dell'ESU di Verona

**OGGETTO:**

**Determinazione della retribuzione di risultato dei dirigenti per l'anno 2022 e costituzione fondo per la retribuzione di posizione e di risultato 2023.**

**CONSIGLIERI**

		P	A
1	Cau Sergio	X	
2	Facci Daniele		X
3	Fiore Alessandro	X	
4	Gottin Leonardo	X	
5	Valente Claudio	X	

**PRESIDENTE**

Valente Claudio

**SEGRETARIO**

Gugole Giorgio

**COLLEGIO DEI  
REVISORI CONTI**

Gambaretto Nicola  
Simonato Flavio

## IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Dott. Luca Bertaiola, Dirigente della Direzione Benefici e Servizi agli studenti, lascia la seduta;

Sentita la relazione del Presidente che illustra l'argomento posto all'ordine del giorno:

VISTE le deliberazioni del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 26.02.2008 e n. 26 del 16.09.2009 ed il decreto del Commissario Straordinario n. 2 del 13.02.2017 con le quali, considerata la complessità organizzativa delle direzioni alle quali sono preposti e delle responsabilità gestionali interne ed esterne connesse all'incarico, ai sensi dell'art. 27 del C.C.N.L.1998/2001, area della dirigenza, ed in base ai criteri stabiliti con deliberazione della Giunta Regione Veneto n. 488 del 01.03.2001 per la determinazione del trattamento economico del personale dirigenziale degli enti strumentali, le posizioni di dirigente individuate in pianta organica sono state equiparate alla posizione di dirigente di Unità Organizzativa "B", definita con Legge regionale 31 dicembre 2012 n. 54 e s. m. e i., deliberazione della Giunta Regione Veneto n.803 del 27.05.2016 e nell'allegato A del CCDI per l'area dirigenziale della Regione Veneto del 27.06.2016;

VISTO che con decreto del Presidente del Consiglio di Amministrazione n. 3 del 26.08.2010, ratificato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 33 del 22.09.2010, ai sensi del 1° comma dell'art. 5 del C.C.N.L. del 03.08.2010 e visto l'operato della Regione Veneto nel dare applicazione al C.C.N.L. dirigenti, biennio economico 2008 – 2009, la Retribuzione di Posizione del personale dirigenziale individuato in pianta organica è stata quantificata in € 26.733,40 a decorrere dal 01.01.2009;

RICHIAMATO il decreto del Commissario Straordinario n. 2 del 13.02.2017 con il quale, nel quadro della dotazione organica vigente e dei profili professionali definiti con propria delibera n. 5 del 26.02.2008, è stata rideterminata la struttura organizzativa dell'ESU di Verona adeguando le posizioni di lavoro dell'Azienda e confermando le posizioni dirigenziali e la retribuzione di posizione annuale in godimento;

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 22 del 30.06.2022, con la quale:

- è stato determinato il fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato per l'anno 2022 ai sensi degli artt. 26, 27, 28 del C.C.N.L. del 23.12.1999 e s. m. e i. – personale qualifica dirigenziale;
- è stata quantificata in euro 7.576,39 la somma disponibile per la retribuzione di risultato del dirigente Bertaiola Luca per l'anno 2022;

VISTO che, esclusa la figura del Direttore, organo istituzionale per il quale le caratteristiche del rapporto di lavoro, le competenze ed il trattamento economico sono stabiliti con norme e provvedimenti della Regione Veneto, ai sensi della Legge Regionale 7 aprile 1998 n. 8, il solo dirigente presente in organico è Bertaiola Luca che, a decorrere dal 11.11.2001, è inquadrato nella qualifica unica dirigenziale e ricopre la posizione di responsabile della Direzione Benefici e Servizi agli studenti;

VISTO il Regolamento di disciplina della misurazione, valutazione, integrità e trasparenza della performance approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 26 del 28.11.2011 e s.m.i.;

RICHIAMATO:

- la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.1 del 28.01.2022, con la quale veniva approvato il Piano della Performance 2022-2024, il sistema di misurazione e

valutazione della performance e si definivano gli obiettivi per l'attività dell'Azienda e per le posizioni dirigenziali;

- la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 5 del 25.02.2022 con la quale veniva approvato il programma delle attività per l'anno 2022;
- le Relazioni consuntive sull'attività svolta dall'Azienda nell'anno 2022, approvate con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 10 del 27.02.2023;

CONSIDERATO che il numero dei dirigenti in servizio al 31.12.2022 conferma la previsione assunta quale base di calcolo per la costituzione del fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2022;

VISTO che:

- ai sensi dell'art. 9 c. 2-bis del D.L. n. 78/2010 e s. m. e i. a decorrere dal 01.01.2011 e sino 31.12.2014 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. A decorrere dal 1° gennaio 2015, le risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio sono decurtate di un importo pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo (nessun dirigente è cessato dal servizio nel periodo richiamato);
- l'art. 23, comma 2, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, dispone che "... a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016. ...";

VISTO quanto disposto:

- dal D. Lgs. n. 150/2009 e s. m. e i. in materia di contrattazione decentrata, valutazione e premialità;
- dall'art. 14 del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010, in particolare nello stabilire che gli Enti sottoposti al Patto di stabilità interno (gli obiettivi di finanza pubblica sono ora stabiliti dall'articolo 13 della Legge 24 dicembre 2012 n. 243 "disposizioni per l'attuazione del principio del pareggio di bilancio") assicurano la riduzione della spesa di personale, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale;

VISTO il Rendiconto generale esercizio 2021, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 11 del 29.04.2022, con il quale si è attestato che:

- nell'anno 2021 sono stati rispettati i limiti del contenimento della spesa, applicazione delle disposizioni previste all'articolo 13 della Legge 24 dicembre 2012 n. 243 "disposizioni per l'attuazione del principio di pareggio di bilancio";
- nell'anno 2021 la spesa di personale, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, è stata ridotta rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011 - 2012 - 2013 ottemperando alle disposizioni di cui all'art. 1 commi 557 - 557 bis - 557 ter - 557 quater della Legge 296/2006;

CONSIDERATO che:

- nell'anno 2022 sono stati rispettati i limiti del contenimento della spesa, applicazione delle disposizioni previste all'articolo 13 della Legge 24 dicembre 2012 n. 243 "disposizioni per l'attuazione del principio del pareggio di bilancio";
- nell'anno 2022 la spesa di personale, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, è stata ridotta rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011 - 2012 - 2013;

- si prevede di confermare nell'anno 2023 le due condizioni di spesa richiamate, in conformità al bilancio di previsione adottato con delibera del Consiglio di Amministrazione n. 28 del 28.11.2022;

VISTO che con il parere espresso in data 08.07.2015, Orientamento Applicativo All 132, l'ARAN afferma che i risparmi nella erogazione della retribuzione di risultato per mancato o solo parziale raggiungimento degli obiettivi nell'anno di riferimento non possono legittimare l'applicazione dell'art.28, comma 2, del CCNL del 23.12.1999 *“Le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di risultato devono essere integralmente utilizzate nell'anno di riferimento. Ove ciò non sia possibile, le eventuali risorse non spese sono destinate al finanziamento della predetta retribuzione di risultato nell'anno successivo”*. In situazioni di questo genere, infatti, non si ritiene possa essersi verificata una situazione di impossibilità di utilizzo delle risorse. Le risorse sono finalizzate al pagamento della retribuzione di risultato di un determinato anno in relazione al raggiungimento dei diversi obiettivi assegnati ai dirigenti per lo stesso anno. Pertanto, ove questi obiettivi non siano raggiunti in tutto o in parte e non sia erogata interamente o anche solo parzialmente la retribuzione di risultato, proprio in considerazione del venire meno delle finalità cui erano state espressamente ed esclusivamente destinate, le risorse previste per il finanziamento di tale voce retributiva nello stesso anno di riferimento non possono che divenire economie di bilancio e tornano nella disponibilità dell'ente. Diversamente ritenendo, si determinerebbe il paradosso per cui, in caso di valutazione negativa o non pienamente positiva, ai dirigenti non viene erogata (o viene erogata in misura ridotta) la retribuzione di risultato, ma gli stessi non avrebbero alcuna conseguenza sostanziale, in quanto le risorse non erogate nell'anno di riferimento verrebbero comunque salvaguardate a vantaggio dei dirigenti stessi attraverso la trasposizione sull'anno successivo, in aggiunta a quelle disponibili per tale anno relativamente a tale voce retributiva.

CONSIDERATO opportuno:

- determinare il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato per l'anno 2023 come da prospetto ALLEGATO A, parte integrante del presente provvedimento;

VISTO che il Collegio dei Revisori dei Conti, in data 23 maggio 2023, ai sensi dell'art. 40 bis del D. Lgs. n. 165/2001, non ha rilevato incompatibilità economico-finanziaria fra costi dei fondi costituiti per la retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti anno 2021 e anno 2022 e vincoli di bilancio, risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale, in quanto la spesa trova la copertura finanziaria nei capitoli di bilancio relativi alla spesa per il personale ed ha certificato:

- il rispetto complessivo dei vincoli del C.C.N.L., delle norme di legge e dello stesso D. Lgs. n. 165/2001;
- la coerenza con i vincoli contrattuali ed il rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla vigente normativa in ordine alla consistenza ed all'utilizzo delle risorse assegnate al fondo per la retribuzione di posizione e di risultato ed all'evoluzione della loro spesa;

PRESO ATTO che, ai sensi dell'art. 28 della Legge Regionale 31 dicembre 2012 n. 54, compete all'Organismo Indipendente di Valutazione, quando costituito, proporre i criteri del processo di valutazione dei dirigenti ed assicurarne la correttezza metodologica;

VISTO che:

- l'art. 25, comma 1, della Legge Regionale 17 maggio 2016, n. 14, ha innovato l'art. 28, comma 1, della Legge Regionale 31 dicembre 2012, n. 54, disponendo l'obbligo per gli Enti strumentali della Regione di avvalersi dell'Organismo Indipendente di Valutazione istituito dalla Regione;
- l'art. 25 della Legge Regionale 31 dicembre 2012 n. 54 prevede che le prestazioni dei dirigenti siano soggette a valutazione annuale anche ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato;

VISTO che il sistema di misurazione e valutazione delle performance, approvato con il contributo e la collaborazione dell'Organismo Indipendente di Valutazione, nel processo complessivo prevede:

- una scheda individuale di valutazione della dirigenza divisa in tre sezioni con il seguente peso ponderato:

1. Obiettivi di Performance organizzativa	35%
2. Obiettivi di Performance individuale	35%
3. Performance individuale, fattori di prestazione	30%

- che a valutare i dirigenti sia il Direttore dell'Azienda;
- che l'attribuzione della Retribuzione di Risultato, in assenza di contrattazione decentrata, avvenga nella seguente misura:

Punteggio complessivo conseguito nella scheda di valutazione		Percentuale attribuita della quota disponibile
≤50	Notevole criticità rispetto alle attese	0%
>50 e ≤70	Esistenza di criticità	50%
>70 e ≤90	Posizione ricoperta in modo apprezzabile	80%
>90 e ≤100	Posizione ricoperta in modo significativamente superiore alle attese	100%

VISTO:

- i giudizi espressi nella scheda di valutazione dell'operato del dirigente Bertaiola Luca anno 2022;
- che in data 16.05.2023 l'Organismo Indipendente di Valutazione ha validato la Relazione sulla Performance per l'anno 2022, strumento mediante il quale l'Amministrazione presenta i risultati conseguiti nel corso dell'anno precedente con i dati definitivi della gestione, con la quale si rileva:
  - l'assolvimento degli specifici adempimenti ed obblighi individuati e previsti nei piani triennali per la trasparenza e la prevenzione della corruzione;
  - la realizzazione degli obiettivi assunti nella programmazione aziendale per il 2022;
  - che il processo di valutazione si è svolto nel rispetto del principio della correttezza metodologica e dei criteri e parametri adottati;

RITENUTO di far proprio il parere espresso dall'Organismo Indipendente di Valutazione;

RICHIAMATA la deliberazione del Consiglio di Amministrazione n.17 del 26.05.2023 con la quale è stata approvata la relazione annuale sulla performance, in precedenza validata dall'Organismo Indipendente di Valutazione;

VISTO che è stato adottato il piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza e sono stati assolti gli obblighi di pubblicazione di cui al D. Lgs. n. 33/2013;

VISTI il C.C.N.L. 1998-2001 ed i C.C.N.L. successivi, Area della dirigenza, del Comparto Regioni ed Autonomie Locali, ora Funzioni Locali;

VISTA la Legge Regionale 31 dicembre 2012 n. 54;

VISTA la Legge Regionale 7 aprile 1998, n. 8 ad oggetto "Norme per l'attuazione del diritto allo studio universitario";

INFORMATE, ai sensi dell'art. 4 del C.C.N.L. del 17.12.2020, le RSU aziendali e le OO.SS. territoriali;

VISTA la delibera del Consiglio di Amministrazione n 28 del 28.11.2022 ad oggetto "Approvazione del Bilancio di Previsione 2023 – 2025";

VISTA la disponibilità del bilancio in corso;

Sottoposta a votazione la presente deliberazione risulta così approvata:

- Consiglieri presenti	N. 4
- Consiglieri votanti	N. 4
- Voti favorevoli	N. 4
- Voti contrari	N. --
- Astenuti	N. --

Tutto ciò premesso e considerato,

## DELIBERA

1. di dare atto che le premesse sono parte integrante del presente provvedimento;
2. di liquidare la retribuzione di risultato anno 2022 al dirigente Bertaiola Luca, quantificandola in euro 7.576,39 (7.576,39 x 100%), sulla Missione 4 – Programma. 7 – Titolo 1 – Macroaggregato 101 – Capitolo/Art. 1001/4 "Fondo per la retribuzione di posizione e di risultato dirigenti" del bilancio 2022, che presenta sufficiente disponibilità;
3. di determinare il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato anno 2023 nella misura indicata nella tabella ALLEGATO A, che costituisce parte integrante del presente provvedimento;
4. di dare atto che il presente provvedimento non necessita di registrazione della spesa, essendo il relativo impegno già assunto con l'approvazione del bilancio previsionale annuale e pluriennale, ai sensi dell'art. 42, comma 2, lett. c), della Legge Regionale 29 novembre 2001 n. 39;
5. di individuare quale responsabile del procedimento Vito Gulino – Area Risorse Umane dell'ESU di Verona;
6. di trasmettere il presente provvedimento al responsabile del servizio finanziario per i provvedimenti di competenza;
7. di trasmettere il presente provvedimento al responsabile del servizio "Albo on line" per i provvedimenti di competenza;

Atto non soggetto a controllo ai sensi della Legge Regionale 7 aprile 1998, n.8.

IL SEGRETARIO  
(Dott.Giorgio Gugole)

IL PRESIDENTE  
(Dott.Claudio Valente)

**UFFICIO  
RAGIONERIA**

Visto ed assunto l'impegno di €. \_\_\_\_\_ sul cap. \_\_\_\_\_

del Conto  R /  C del Bilancio \_\_\_\_\_

al n. \_\_\_\_\_ ai sensi dell'art. 43 L.R. 29.11.2001 n.39

Verona, \_\_\_\_\_

IL RAGIONIERE

\_\_\_\_\_

**SEGRETERIA**

Si attesta che la presente delibera, di cui questa è copia conforme all'originale per uso amministrativo, è stata trasmessa in data odierna all'Amministrazione Regionale.

Verona, \_\_\_\_\_

IL DIRETTORE

\_\_\_\_\_

La presente delibera è divenuta esecutiva a seguito di controllo da parte della Giunta Regionale in data \_\_\_\_\_.

Verona, \_\_\_\_\_

IL DIRETTORE

\_\_\_\_\_

La presente delibera è pubblicata all'albo ufficiale dell'Ente dal giorno

\_\_\_\_\_.

IL DIRETTORE

\_\_\_\_\_

Finanziamento della retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato - anno 2023

Il fondo per la retribuzione di posizione e di risultato calcolato ai sensi degli artt. 56 e 57 del C.C.N.L. del 17.12.2020 - personale qualifica dirigenziale - è così determinato:

Art. 57

comma 2°

a) unico importo annuale composto da:

- risorse stabili precedenti CCNL 17.12.2020	€ 36.275,34	
- incremento art. 56 c. 1 CCNL 17.12.2020 pari al 1,53% monte salari 2015	€ 1.168,92	
- RIA personale cessato al 31.12.2020	€ 0,00	
per un TOTALE di	€ 37.444,26	37.444,26 +

Riduzione fondo retribuzione di posizione,  
lett. e), 3° comma, art. 1 C.C.N.L. 12/02/2002

3.356,97 -

Totale risorse stabili al netto delle riduzioni 34.087,29 = +

RISORSE VARIABILI

Art. 57

comma 2°

b) risorse previste da disposizioni di legge, ivi comprese quelle di cui all'art. 43 della legge n. 449/1997, di cui all'art. 24, comma 3 del d. lgs. n. 165/2001

0,00 +

d) le somme connesse all'applicazione del principio di onnicomprensività della retribuzione ai sensi dell'art. 60

0,00 +

e) risorse autonomamente stanziati dagli enti per adeguare il Fondo alle proprie scelte organizzative e gestionali, in base alla propria capacità di bilancio

632,00 +

Totale risorse variabili 632,00 = +

TOTALE FONDO RETRIBUZIONE DI  
POSIZIONE E DI RISULTATO 2023

34.719,29 = +

Art. 57 c. 3

Quota risorse fondo 2022 non integralmente destinate alla retribuzione di posizione e di risultato che incrementa a tantum le risorse destinate alla retribuzione di risultato anno 2023

0,00 +

Art. 27 c. 1 CCNL 23.12.99 e art. 54 cc.4, 6 CCNL 17.12.2020

Quota fondo riservata per la retribuzione di posizione del Dirigente anno 2023 (26.733,40+409,50)

27.142,90 -

Art. 57 c. 3

Rimanenza fondo disponibile per la retribuzione di risultato 2023 non inferiore al 15% delle risorse complessive 2023

7.576,39 =

Retribuzione di posizione annuale 27.142,90

Rimanenza teorica disponibile retribuzione di risultato 7.576,39 (7.576,39+ 0,00)

Monte salari dirigenti 1997, escluso A.N.F., missioni, ecc. (dal conto annuale)	52.666,67
Monte salari dirigenti 2001, escluso A.N.F., missioni, ecc. (dal conto annuale)	9.537,93
Monte salari dirigenti 2003, escluso A.N.F., missioni, ecc. (dal conto annuale)	65.703,00
Monte salari dirigenti 2005, escluso A.N.F., missioni, ecc. (dal conto annuale)	64.482,00
Monte salari dirigenti 2007, escluso A.N.F., missioni, ecc. (dal conto annuale)	71.104,00
Monte salari dirigenti 2015, escluso A.N.F., missioni, ecc. (dal conto annuale)	76.400,00

Retribuzione Risultato Corrisposto € 7.576,39
---