



**Retribuzione annuale del Dirigente anno 2015 – Direttore pro-tempore
Pubblicazione ai sensi dell'art.21, c.1, legge 18 giugno 2009, n.69**

Cognome	Nome	Stipendio tabellare annuo	Indennità di vacanza contrattuale	Retribuzione di Posizione annua	Indennità di risultato
PAGLIARULO	GIUSEPPE	€ 43.310,90	€ 314,73	€ 58.089,46	24.895,48.

L'Azienda ADISU Federico II ha determinato in concerto con l'Assessore Regionale per il Diritto allo Studio di nominare Direttore pro-tempore della stessa un Dirigente della Giunta Regionale della Campania. Dopo procedura aperta a tutti i Dirigenti della Giunta Regionale e valutazione dei curricula pervenuti da parte della medesima Regione, il CDA con Delibera del 10.5.2011 ha individuato quale Direttore il Dott. Giuseppe Pagliarulo, peraltro primo nella graduatoria nel concorso di Dirigente Amministrativo della Giunta Regionale della Regione Campania. La scelta ha determinato la messa in aspettativa del detto Dirigente ai sensi dell'art.19, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001 e dell'art.27 della L.R. n. 21\2002. Questa soluzione ha comportato per la Regione Campania e per l'ADISU una scelta di alto profilo nella piena trasparenza delle procedure e soprattutto un risparmio di costi complessivi che può essere determinata in € 92.300,36 + indennità di risultato + oneri riflessi nelle quantità e nei modi di Legge (cassa pensione per 23.80%, irap 8,5% ed inail per lo 0,5%), per un totale di circa € 150.000,00, in quanto i costi del personale dell'ADISU sono a carico della Regione Campania (cap. 4806 del Bilancio regionale) che ne trasferisce i fondi alle ADISU (cap. 22 Trasferimenti fondi regionali per spese di personale e organi di gestione e controllo). Attualmente l'atto di conferimento è la Deliberazione Consiliare n. 45 del 9.5.2014.

Le somme sopra indicate sono calcolate con la tredicesima. Dall'importo della retribuzione lorda sono trattenuti a carico del dipendente: 1) i contributi previdenziali nella misura del 12% circa; 2) l'IRPEF secondo gli scaglioni e le aliquote fiscali vigenti (aliquota massima applicata 43%); 3) le addizionali regionale e comunale all'IRPEF.

La retribuzione di risultato, la cui quota viene calcolata sulla base della disponibilità del fondo della dirigenza regionale (art. 26 CCNL 23/12/1999). La liquidazione viene effettuata sulla base della relazione fatta dal Nucleo di valutazione, in attesa della nomina dell'OIV Regionale.

Si tenga presente che il dato riferito alla indennità di risultato è quella riferita alla figura dell'ex Dirigente Coordinatore della Giunta Regionale della Campania, ora Direttore generale, salvo l'applicazione del suddetto art.27, comma 9, del CCNL dell'area della dirigenza del 23.12.1999. A tal fine i dati della Regione Campania pubblicati recentemente riportano per le figure omologhe indennità di risultato anno 2012 da € 44.541,94 ad € 93.147,87. Per i livelli dirigenziali inferiori (ex Settore\Staff e Servizio) l'indennità di risultato anno 2012 va da € 21.544,10 ad € 88.283,84.

La liquidazione viene effettuata sulla base della relazione fatta dal Nucleo di valutazione, in attesa della nomina dell'OIV Regionale.

Si tenga presente che nell'anno 2010 da conto annuale del personale risulta un costo sostenuto per qualifica dirigenziale dall'Azienda pari a € 72.098 per competenze stipendiali ed € 62.865 per retribuzione di posizione. Inoltre risulta una ulteriore retribuzione di posizione per un profilo D5 di € 40.531.

L'Azienda secondo le disposizioni di cui alla L.R. n. 21 del 2002 ha una unica posizione dirigenziale espressamente prevista a tempo determinato e una struttura organizzativa data dalla dotazione organica interna, L'attuale dotazione organica approvata dal CDA non prevede altri dirigenti ma solo categorie D apicali. Il Direttore Amministrativo pro-tempore non viene considerato in dotazione organica. Dunque i compensi che nel 2010 erano riferibili a posizioni dirigenziali ora sono esclusivamente in carico all'unica figura dirigenziale prevista dalla L.R. n. 21\2002. (per dettagli si rinvia alla sottosezione del sito riferita alla dotazione organica).

L'art. 27 della L.R. n. 21 del 2002 stabilisce che :

1. L'incarico di Direttore amministrativo dell'ADISU è conferito dal Consiglio di amministrazione sulla base di motivate e comprovate capacità dirigenziali a un candidato, selezionato a seguito di avviso pubblico, in possesso del diploma di laurea e di specifici e documentati requisiti, attestanti qualificate attività professionali di direzione tecnica o amministrativa di enti o strutture pubbliche o società pubbliche o private di media o grande dimensione, con esperienza almeno quinquennale. 2. L'incarico di Direttore amministrativo, il rinnovo ed il trattamento giuridico ed economico sono definiti con contratto di diritto privato. Il compenso spettante è ragguagliato alla retribuzione del dirigente di ruolo della Giunta, comprese le indennità di funzione e di risultato, secondo le direttive impartite dalla Giunta regionale, su proposta dell'Assessore. 3. Il rapporto di lavoro del Direttore è a tempo pieno. *Se l'incarico è*



conferito a un dirigente in servizio presso amministrazioni pubbliche, questi è posto in aspettativa senza assegni per la durata dell'incarico stesso. Ad oggi non risultano dettati criteri regionali sullo specifico riferimento di cui alla L.R. n. 21\2002 sul trattamento economico per i Direttori ADISU.

L'individuazione delle posizioni dirigenziali è direttamente connessa alla struttura organizzativa dell'ente. La norma di riferimento, in materia di determinazione della retribuzione di posizione, è l'art. 27 del CCNL 23/12/1999, il quale prevede che gli enti, nel determinare l'importo dell'indennità di posizione, tengano conto di parametri connessi alla collocazione nella struttura, alla complessità organizzativa, alle responsabilità gestionali interne ed esterne.

Pareri Aran

AII 107 Orientamenti Applicativi : secondo cui la retribuzione di posizione del dirigente rappresenta una specifica voce retributiva che si collega alla complessità organizzativa ed all'insieme delle responsabilità gestionali interne ed esterne che caratterizzano ogni funzione dirigenziale prevista dall'ordinamento dell'ente, come valutate sulla base dei criteri autonomamente adottati dall'ente stesso. Il valore della retribuzione di posizione di ciascuna funzione dirigenziale, fissato dall'ente entro i limiti minimo e massimo previsti dalla vigente contrattazione collettiva, ha quindi carattere squisitamente oggettivo, essendo legato esclusivamente alla valutazione dei contenuti della funzione dirigenziale. I valori della retribuzione di posizione di tutte le funzioni dirigenziali, sulla base della vigente disciplina contrattuale dell'istituto ed in coerenza con la natura dello stesso, possono essere modificati, in minus o in maius, solo a seguito di una nuova valutazione dei contenuti delle stesse funzioni (diminuzione o arricchimento dei compiti e delle responsabilità di ciascuna posizione dirigenziale). In considerazione di tale aspetto, si è sempre ritenuto che al dirigente assunto a termine, ai sensi dell'art.110 del D.Lgs.n.267/2000 o dell'art.19, comma 6, del D.Lgs.n.165/2001) viene attribuita la retribuzione di posizione della funzione dirigenziale di cui è titolare (v. orientamenti AII40 e AII41).

AII39 e AII42 Orientamenti applicativi: secondo cui i contratti per l'area dirigenziale del Comparto delle Regioni e delle Autonomie locali non prevedono alcuna specifica disposizione che consenta di corrispondere una quota di maggiorazione della retribuzione di posizione ai dirigenti che siano incaricati, ad interim, della titolarità di altra struttura temporaneamente vacante. L'art.27, comma 9 del CCNL dell'area della dirigenza del 23.12.1999 prevede che "le risorse destinate al finanziamento della retribuzione di posizione devono essere integralmente utilizzate. Eventuali risorse che a consuntivo risultassero ancora disponibili sono temporaneamente utilizzate per la retribuzione di risultato relativa al medesimo anno e quindi riassegnate al finanziamento della retribuzione di posizione a decorrere dall'esercizio finanziario successivo." Tale disposizione consente di utilizzare le risorse destinate al pagamento delle retribuzioni di posizione relative a posti di qualifica dirigenziale vacanti per valorizzare adeguatamente la retribuzione di risultato dei dirigenti che, in base alle previsioni del regolamento degli uffici e dei servizi, sono stati incaricati ad interim delle relative funzioni. Deve invece escludersi che ad un dirigente possano essere erogate due (o più) retribuzioni di posizione.

AII 115 orientamenti applicativi : secondo cui nell'ambito della quota delle risorse effettivamente finalizzata al finanziamento della retribuzione di posizione, sarà possibile determinare, sulla base dei criteri di graduazione che l'ente adotta in via preventiva, l'effettivo ammontare possibile della retribuzione di posizione di ciascuna funzione dirigenziale. In sede di ponderazione delle posizioni dirigenziali, quindi, l'intero importo annuo destinato alla retribuzione di posizione deve essere utilizzato per la determinazioni dei singoli valori. Ogni posizione ha un valore numerico di ponderazione. L'importo disponibile deve essere diviso per la somma di tutti i punteggi e si ottiene il valore di ogni punto. Poi si moltiplica questo valore per il punteggio di ogni funzione e si determina la retribuzione di posizione.

AII 83 Orientamenti Applicativi: secondo cui "Il trattamento economico e normativo spettante al dirigente assunto con contratto a termine è definito, come noto, nel contratto individuale di lavoro, cui occorre necessariamente fare riferimento per la individuazione della disciplina applicabile. Mancano, infatti, nella vigente contrattazione collettiva nazionale dell'area della dirigenza del Comparto Regioni-Autonomie Locali, sia regole specifiche concernenti il contratto dirigenziale a termine sia una clausola generale di automatica estensione dei contenuti della stessa ai dirigenti assunti con contratto di lavoro a termine".

AII 118 Orientamenti Applicativi : secondo cui l'art. 27, comma 5, del CCNL del 23,12,1999, come modificato dall'art. 24 del CCNL del 22 febbraio 2006, dispone: "Gli Enti del comparto con strutture organizzative complesse... che dispongono delle relative risorse possono superare il valore della retribuzione di posizione indicato nel comma 2".

Tale disciplina contrattuale, con la previsione della possibilità di determinare un valore della retribuzione di posizione di una o più funzioni dirigenziali superiore a quello massimo a tal fine stabilito dal CCNL, è finalizzata a valorizzare la retribuzione di posizione di strutture organizzative particolarmente complesse previste dall'ordinamento dell'ente.

AII49 Orientamenti Applicativi secondo cui la retribuzione di risultato, di cui all'art.29 del CCNL del 23.12.1999, ... Si tratta, infatti, di un emolumento da corrispondere solo a seguito di preventiva definizione degli obiettivi annuali e della positiva verifica e certificazione dei risultati di gestione conseguiti in coerenza con detti obiettivi, secondo le risultanze dei sistemi di valutazione di cui all'art.23 del CCNL del 10.4.1996, come sostituito dall'art.14 del CCNL del 23.12.1999.

AII 120 Orientamenti Applicativi : secondo cui "Per quanto di competenza, si ritiene opportuno precisare che la percentuale del 15% delle risorse complessivamente disponibili per il finanziamento della retribuzione di risultato è prevista dall'art.28 del CCNL del 23.12.1999 come una soglia teorica minima che, in quanto tale, ad avviso della scrivente Agenzia, non può essere derogata in minus.