

“LA REGIONE TRASPARENTE: Le retribuzioni dei dirigenti della Regione Emilia-Romagna” (agg. 30/09/2017)

Pubblichiamo le informazioni relative alla situazione economica-giuridica dei dirigenti regionali. Per i dirigenti in servizio al 30/09/2017 i dati esposti sono quelli validi a quella data. Per i dirigenti cessati dal servizio successivamente al 01/01/2016, i dati esposti sono riferiti alla data di cessazione. I dirigenti sono elencati in ordine alfabetico.

| Argomento o “voce” | Definizione della “voce” e appunti utili alla comprensione delle informazioni contenute nella tabella |
|-------------------------------|--|
| POSIZIONE CONTRATTUALE | <p>Si tratta del tipo di contratto di lavoro individuale del dirigente, con le seguenti abbreviazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • “RUOLO T. IND.”: il dirigente è assunto con contratto a tempo indeterminato ed è collocato nel ruolo organico dell’Ente. • “T.DET. ai sensi art. 63”: l’art. citato è quello dello Statuto regionale. Il dirigente in questo caso è assunto a tempo determinato per le esigenze delle strutture a diretto supporto degli organi politici o istituzionali dell’Ente (Presidente, Assessori). L’incarico conferito termina di diritto alla fine della legislatura. • “T.DET. ai sensi art. 18” o “art. 19”: l’art. citato è quello della legge regionale 43/2001. Il dirigente è assunto a tempo determinato con contratto di diritto privato, fissata con riferimento ad analoghi incarichi del personale di ruolo. La retribuzione è determinata nel contratto stesso. Il numero complessivo di tali contratti è limitato per legge ad un contingente del 10% della dotazione organica della dirigenza dell’Ente. • “T.DET. ai sensi art. 43”: l’art. citato è quello della legge regionale 43/2001 ch e si riferisce all’incarico dei direttori generali, i quali sono assunti a tempo determinato con contratto di diritto privato. La retribuzione è determinata nel contratto stesso. • “T.DET. (altro)”: altre tipologie di incarico a tempo determinato con contratto di diritto privato e retribuzione definita nel contratto, tra cui i Direttori di Agenzia / Istituto. • “Comando”: personale di altre amministrazioni, in utilizzo temporaneo in RER. Viene evidenziata la retribuzione a carico RER. • “Comando non oneroso sanità”: a partire dall’ 01/01/2014 il personale con qualifica dirigenziale proveniente da Enti e Aziende del Servizio Sanitario Regionale e impegnato in attività inerenti il controllo e la regolazione del SSR stesso presso la Direzione generale Sanità e politiche sociali e l’Agenzia sanitaria e sociale regionale resta a carico dell’Ente di provenienza. Non è quindi indicata la retribuzione. • “Giornalista”: La Delibera di Giunta 772/2012 (Testo unico della disciplina attuativa in materia di attività giornalistiche) fornisce una equiparazione degli ordinamenti professionali tra le qualifiche previste dal Contratto Nazionale di Lavoro Giornalistico e le categorie previste dal CCNL Regioni - Autonomie locali, ai fini di valutazione dei titoli per progressioni di carriera o concorsi. Si ritiene quindi di inserire nelle tabelle i dati relativi al personale con contratto giornalistico che, pur non ricoprendo incarichi dirigenziali in Regione, svolgono attività nelle qualifiche del CNLG equiparate alla dirigenza. |
| INCARICO ASSEGNATO | <p>Ad ogni dirigente in servizio è assegnato l’incarico, a termine e rinnovabile, di responsabilità di una struttura o posizione dirigenziale. L’articolazione organizzativa della Regione è pubblicata nella sezione Organizzazione > Articolazione degli uffici. In alcuni casi sono altresì indicati gli incarichi <i>ad interim</i> relativi alla temporanea responsabilità di strutture al momento vacanti.</p> |
| STIPENDIO ANNUO | <p>Viene comunemente definito come “stipendio tabellare” ed è corrisposto in 13 mensilità. Nella tabella è indicata la misura annua lorda valida alla data, indipendentemente dall’effettivo periodo di servizio. Viene indicato il valore al 30/09/2017 o, in caso di precedente cessazione, il valore in essere alla data di cessazione.</p> |
| Altre voci retributive | <p>Sono complessivamente indicate sotto questa voce un certo numero di voci ulteriori rispetto a quelle sopra indicate, e non correlate al sistema di valutazione, quali ad esempio l’indennità di vacanza contrattuale. In alcuni casi si tratta di voci tipicamente individuali (es: salario di anzianità, assegni <i>ad personam</i> per il mantenimento della retribuzione precedente in caso di trasferimenti, compensi per lavoro svolto in particolari orari, ecc.). Rientra in questa voce anche il rimborso forfettario delle spese di permanenza nella sede all’estero (LR 12/1997), che assorbe la retribuzione di risultato.</p> |

| | |
|---|--|
| <p>FASCIA RETRIBUTIVA</p> | <p>Oltre allo stipendio tabellare, al dirigente spetta una RETRIBUZIONE DI POSIZIONE (vedi la voce seguente) derivante dall'incarico attribuito. A tal fine tutte le posizioni dirigenziali istituite nell'Ente sono oggetto di una specifica valutazione, sulla base di caratteristiche oggettive (consistenza del personale o dei mezzi finanziari assegnati in gestione), delle competenze e responsabilità attribuite, della rilevanza strategica. I servizi e le altre posizioni dirigenziali (a esclusione delle Direzioni generali e alla Direzione di Agenzia/Istituto) sono collocate in 3 diverse FASCE RETRIBUTIVE denominate FR1, FR2 e FR3. Ad ogni fascia corrispondono retribuzioni di posizione di importo diverso. E' inoltre presente una ulteriore fascia retributiva, FRS (Fascia retributiva 1 Super), che è assegnata ad alcuni dirigenti responsabili di strutture di particolare complessità individuate tra i servizi della Giunta Regionale e dell'Assemblea Legislativa.</p> <p>La retribuzione di posizione di alcuni dirigenti presso le strutture a diretto supporto degli organi politici è fissata con specifico atto: per questi viene indicata la sigla FSS, come pure per il Serv. Advocatura, in dipendenza del Gabinetto del Presidente della Giunta (sigla FRAV)</p> <p>Dal 01/05/16 è stata individuato un ulteriore scaglione retributivo (denominato FRT) che può essere attribuito, con decreto del Presidente della Giunta regionale, a quei servizi dotati di specifiche ed elevate responsabilità di carattere trasversale sull'intero sistema regionale e di diretta incidenza sugli obiettivi strategici della Presidenza, a cui rispondono per lo svolgimento delle relative attività.</p> |
| <p>RETRIBUZIONE DI POSIZIONE</p> | <p>Costituisce la principale voce variabile del trattamento economico dirigenziale e può essere fissata da ciascun Ente in sede di contrattazione decentrata integrativa, entro il limite minimo di euro 11.533,17 e non oltre il limite massimo di euro 45.102,87. Tale misura massima può essere superata per un numero limitato di strutture /posizioni dirigenziali connotate, a giudizio della Giunta Regionale, da una particolare complessità (vedi voce precedente).</p> <p>Attualmente nell'Ente Regione le retribuzioni di posizione sono stabilite come segue, in relazione all'incarico attribuito ed alla graduazione della posizione organizzativa ricoperta (vedi la voce precedente):</p> <p>FRT euro 76.816,22 FRS " 59.089,40 FR1 " 45.102,87 FR2 " 40.089,40 FR3 " 34,589,40</p> <p>E' inoltre presente una retribuzione di posizione standard (di € 29.400,99) da assegnare in occasione del primo inserimento in ruolo di un dirigente, per la durata di tre anni, decorsi i quali al dirigente verrà corrisposta la retribuzione di posizione corrispondente alla graduazione della posizione ricoperta.</p> <p>Viene indicata la misura annua lorda valida al 30/09/17 o alla precedente data di cessazione, indipendentemente dall'effettivo periodo di servizio o da modifiche intervenute in corso d'anno.</p> |
| <p>VALUTAZIONE in generale ed esiti della valutazione 2016</p> | <p>Ogni anno per ciascun dirigente si procede alla valutazione individuale delle prestazioni relative all'anno precedente, da parte del dirigente sovra ordinato. L'esito finale è rappresentato da una valutazione di sintesi, espressa con le lettere A, B, C, D, E, dove A è la valutazione massima. La RETRIBUZIONE DI RISULTATO (vedi voce seguente) viene successivamente erogata in proporzione al parametro retributivo correlato all'apprezzamento espresso per ciascun dirigente.</p> <p>La valutazione dei dirigenti in distacco viene effettuata dall'ente presso il quale si svolge il distacco, che utilizza il proprio sistema di valutazione ed i risultati sono comunicati alla Regione per la corresponsione del trattamento economico accessorio nei limiti di spesa di specifici fondi.</p> <p>I Direttori generali e i Direttori di Agenzia/Istituto sono valutati annualmente dalla Giunta regionale sulla base dei risultati raggiunti. La determinazione della retribuzione di risultato dei Direttori Generali della Direzione Generale Sanità e Politiche Sociali e del Direttore dell'Agenzia Sanitaria e Sociale Regionale viene effettuata contestualmente alla valutazione dei Direttori Generali delle Aziende del SSR.</p> <p>Per ulteriori notizie sul sistema di valutazione, si veda la sezione Performance > Sistema di misurazione e valutazione.</p> |

| | |
|---------------------------------------|---|
| RETRIBUZIONE DI RISULTATO | <p>Costituisce la voce variabile annualmente del trattamento economico dirigenziale. Per i dirigenti assunti a tempo determinato con un contratto che specifica la retribuzione complessiva (vedi la voce Stipendio annuo lordo), la massima retribuzione di risultato è definita nel contratto individuale come una percentuale di tale trattamento complessivo individuale. Per gli altri dirigenti, la misura della retribuzione di risultato massima viene fissata anno per anno, in relazione all'entità del fondo disponibile e al numero di dirigenti in servizio. La retribuzione di risultato effettivamente erogata al singolo dirigente dipende dalla valutazione ottenuta e dal periodo di servizio effettivamente prestato. La retribuzione di risultato non dipende dalla retribuzione di posizione, eccezion fatta per la fascia FRT la cui retribuzione di risultato viene riproporzionata in modo che alla retribuzione massima venga riconosciuto un importo non eccedente il 5% della retribuzione complessiva. Per i Direttori generali e i Direttori di Agenzia/Istituto la retribuzione di risultato è fissata annualmente dalla Giunta, al termine del processo di valutazione, nel limite massimo definito dai rispettivi contratti individuali.</p> <p>La retribuzione di risultato assorbe gli incentivi percepiti per incarichi di progettazione ai sensi della Legge 109/94, mentre viene assorbita dall'indennità art.2 LR 12/97. La retribuzione di risultato esposta è quella ridotta per tenere conto delle detrazioni corrispondenti all'assorbimento di questi compensi.</p> |
| Incentivi L.109/94 ("Merloni") | Vengono evidenziati gli importi erogati che sono stati detratti dalla retribuzione di risultato 2016. |

Si segnala inoltre che:

| | |
|---|---|
| Organismo Indipendente di Valutazione | Presso la Regione è stato istituito l'Organismo Indipendente di Valutazione, secondo quanto previsto dall'art. 49 della L.R. 43/2001, così come modificato dalla L.R. 26/2013. Le informazioni relative ai componenti dell'OIV sono pubblicate nell'apposita sezione (Personale > Organismo indipendente di valutazione). |
| Personale trasferito ex L.R. 13/15 | L'importo della retribuzione di posizione in loro godimento è quello che era a loro riconosciuto, nell'ente di Provenienza, al momento del trasferimento. |
| Grado di differenziazione dei premi di risultato per l'anno 2016 | <p>Dirigenti con importo relativo al risultato anno 2016 superiore o uguale al 90% del massimo attribuito: 55,5%</p> <p>Dirigenti con importo relativo al risultato anno 2016 compresa fra 60% e 90% del massimo attribuito: 25,5%</p> <p>Dirigenti con importo relativo al risultato anno 2016 inferiore o uguale al 60% del massimo attribuito: 19,1%</p> |