

"ER.GO TRASPARENTE": Le retribuzioni dei dirigenti dell'Azienda Regionale per il Diritto agli Studi Superiori 2021

Argomento o "voce"	Definizione della "voce" e appunti utili alla comprensione delle informazioni contenute nella tabella
POSIZIONE CONTRATTUALE	Si tratta della tipologia di contratto di lavoro individuale del dirigente, in relazione alla quale si possono presentare due differenti definizioni: -"RUOLO T.IND.": il dirigente è assunto a seguito di concorso con contratto a tempo indeterminato ed è collocato nel ruolo organico dell'Ente. - "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 e retribuzione onnicomprensiva, fissata con riferimento ad analoghi incarichi del personale di ruolo.
STIPENDIO LORDO ANNUO	Viene comunemente definito come "stipendio tabellare" ed è corrisposto in 13 mensilità. Nota bene: per i dirigenti con rapporto di lavoro "T.DET. ai sensi art. 18" viene invece indicato l'importo onnicomprensivo dell'unica voce stipendiale che è prevista nel contratto individuale. Tali dirigenti non hanno infatti RETRIBUZIONE di POSIZIONE.
INCARICO ASSEGNATO	Ad ogni dirigente è assegnato un incarico a termine e rinnovabile, di responsabilità di una struttura organizzativa (il Servizio)
RETRIBUZIONE DI POSIZIONE	Oltre allo stipendio tabellare, al dirigente assunto a tempo indeterminato spetta una retribuzione di posizione commisurata, quanto all'importo, alla graduazione della posizione relativa all'incarico attribuito. Costituisce la principale voce variabile del trattamento economico dirigenziale. Secondo quanto previsto per la dirigenza della Regione Emilia-Romagna, attualmente in ER.GO le retribuzione di posizione sono stabilite come segue, in relazione all'incarico attribuito: SERVIZIO FR Super euro 59.089,40 SERVIZIO 1a FASCIA euro 45.102,87 SERVIZIO 2a FASCIA euro 40.089,40
VALUTAZIONE E RETRIBUZIONE DI RISULTATO	Ogni anno per ciascun dirigente si procede alla valutazione individuale delle prestazioni relative all'anno precedente, da parte del dirigente sovraordinato. Gli oggetti della valutazione sono le prestazioni rese annualmente da ciascun dirigente, in particolare, i risultati prioritari effettivamente conseguiti attraverso indicatori/target, il cui grado di raggiungimento viene ricavato dal consuntivo di attività della struttura; Le competenze organizzative effettivamente messe in campo al fine di ottenere il miglior raggiungimento degli obiettivi proposti, valutate attraverso indicatori che analizzano alcuni comportamenti organizzativi. L'esito finale è rappresentato da una valutazione di sintesi, debitamente motivata dal dirigente valutatore, composta dalla combinazione dell'apprezzamento di risultati conseguiti e delle competenze organizzative agite, che dà luogo ad un livello di riconoscimento espresso con lettera A,B,C,D,E. Il parametro retributivo è correlato all'apprezzamento espresso per ciascun dirigente valutato, in una scala in cui ad A corrisponde il 100% del premio massimo fissato in sede di contrattazione decentrata annuale, a B l'80%, a C il 60%, a D il 40% fino ad E uguale a zero. La retribuzione di risultato costituisce la voce variabile annualmente del trattamento economico dirigenziale. Per i dirigenti assunti a "T.DET. ai sensi art. 18", è determinata in una percentuale (massimo il 20% del trattamento onnicomprensivo individuale contrattualmente stabilito- vedia la voce Stipendio lordo annuo)