

# DIRVA

Associazione sindacale dei Dirigenti della Regione Valle d'Aosta

## STUDIO

### EVOLUZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DIRIGENZIALE DELLA REGIONE AUTONOMA VALLE D'AOSTA NEL PERIODO 2003-2012

#### 1. PREMESSA

Il processo di riorganizzazione dell'Amministrazione regionale, oltre che ad essere un momento importantissimo della vita della macchina gestionale regionale dev'essere, tenuto conto del quadro economico che stiamo vivendo, anche un momento in cui l'Amministrazione dovrà vivere le trasformazioni che la mettano in grado di poter concorrere a quel rilancio economico e sociale di cui la nostra regione necessita.

A tal fine la nostra organizzazione ha elaborato la presente analisi storico-statistica finalizzata a chiarire ai propri iscritti e, qualora possibile, anche agli organi politici, mediante riscontri oggettivi ed incontrovertibili, i dati relativi alla dirigenza regionale, al fine di poter prendere coscienza della reale natura del “problema dirigenza”, quale viene oggi da più parti presentato come fonte di inefficienza e di incontrollabile spesa pubblica e, nel contempo, di poter assumere decisioni organizzative veramente strutturali ed improntate ad equità.

Tutti i dati sono stati assunti da atti pubblici dell'Amministrazione regionale.

#### 2. EVOLUZIONE NORMATIVA ED AMMINISTRATIVA

L'arco temporale 2003-2012, che copre quasi un decennio di storia dell'Amministrazione regionale è caratterizzato dalla vigenza di due successivi strumenti normativi in materia di dirigenza:

- la l.r. 45/1995, e le sue modificazioni e integrazioni, vigente fino al settembre 2010
- la l.r. 22/2010, in vigore dal settembre 2010 ed attualmente vigente.

Ai fini della presente trattazione è comunque importante attirare l'attenzione del lettore su alcune norme di modificazione ed integrazione della l.r. 45/1995 (principalmente emendamenti inseriti in leggi finanziarie ed *omnibus*), che, nel periodo indicato, hanno consentito di apportare alcune importanti modificazioni all'assetto della dotazione organica del personale dirigenziale regionale.

La **tabella 1** evidenzia le principali modifiche apportate alle modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali nel periodo di riferimento.

Occorre infine evidenziare anche che l'incremento di strutture dirigenziali è anche correlato alla crescente complessità dell'azione amministrativa espletata direttamente dall'Ente Regione, ricaduta diretta dell'autonomia regionale, nell'intervallo temporale in esame e

riassumibile nei seguenti punti:

- Crescente aumento delle competenze in capo alle varie strutture dell'Amministrazione regionale dovuto all'applicazione di nuove normative europee, nazionali e regionali
- Assunzione, da parte della Regione, di nuove competenze statutarie tramite l'entrata in vigore di nuove norme di attuazione dello Statuto speciale quali: trasferimento delle competenze in materia di motorizzazione civile, istituzione della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti, prossima istituzione dell'avvocatura regionale.

<b>Tabella 1 - Modifiche della l.r. 45/95 dalla sua entrata in vigore all'avvento della l.r. 22/2010</b>		
<b>INCARICO</b>	<b>REQUISITI</b>	<b>MODIFICHE</b>
1°LIVELLO (Coordinatore)	5 anni di anzianità nei vari requisiti di accesso previsti 5 anni come dirigente nella PA	Non più richiesta se trattasi di dirigente di carriera o docente (l.r. 45/98) Abbassato a 2 anni come dirigente PA
2°e 3° LIVELLO	3 anni di anzianità nei vari requisiti di accesso previsti	Non più richiesta se trattasi di dirigente di carriera o docente (l.r. 45/98) Abbassato a 2 anni come dirigente PA
Incarichi esterni	Limite max 15% della dotazione organica della qualifica unica dirigenziale per: Liberi professionisti dirigenti PA e privati docenti e dirigenti scolastici funzionari cat. D	Non sono più conteggiati nel limite max del 15% i seguenti incarichi: Funzionari cat. D (ll.rr. 21/2003 e 34/2005) Sovrintendente agli studi se docente (l.r. 34/2007)
FIDUCIARI	Capo Gabinetto Vice capo gabinetto capo ufficio stampa vice capo ufficio stampa Capo Ufficio di Roma Direttore Agenzia del Lavoro Commissario Casa da Gioco St-Vincent	Si sopprime il posto di Commissario Casa da Gioco St-Vincent (l.r. 21/2003) Si aggiungono: Capo Ufficio Bruxelles (l.r. 31/2005) Capo Osservatorio economico e sociale (l.r. 31/2005) Comandante Corpo Forestale (l.r. 9/2007) Vicecomandante Corpo Forestale (l.r. 9/2007)

### **3. EVOLUZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE DIRIGENZIALE**

L'analisi della dotazione organica del personale dirigenziale è stata esaminata partendo dalle deliberazioni della Giunta regionale, analizzando in genere gli eventi maggiormente significativi per la "vita" dell'Ente, vale a dire: cambi di governo regionale e variazioni significative della struttura organizzativa e delle strutture dirigenziali.

Ai fini della presente analisi il personale dirigenziale è stato ripartito nelle categorie seguenti:

- a) **Dirigenti "di carriera"** appartenenti alla qualifica unica dirigenziale (detti anche QUD) ed ivi inquadrati a seguito di espletamento di procedura concorsuale. Sono stati incorporati in questo conteggio anche i posti dirigenziali di cui sono titolari dirigenti dell'Ente attualmente in forza ad altre strutture (AUSL, ecc.) e che, pertanto, non sono in questo momento retribuiti a carico del bilancio regionale, quest'ultima

- approssimazione rappresenta pertanto un'assunzione di tipo conservativo;
- b) **Dirigenti “esterni”**: dirigenti con incarichi affidati direttamente, senza procedura concorsuale, ma che devono essere in possesso di determinati requisiti quali: laurea unitamente a 5 anni di libera professione nel settore o esperienza di dirigenza privata o di altra PA o dirigenti scolastici;
  - c) **Dirigenti “fiduciari”**: si tratta di dirigenti il cui incarico è stato attribuito su posizioni per le quali non è previsto l'accesso tramite procedura concorsuale né il possesso dei requisiti curricolari di cui al punto b). In teoria la presenza di strutture fiduciarie, all'interno della dotazione organica dell'Ente, è giustamente prevista al fine di garantire la salvaguardia del principio di rappresentatività di cui è espressione il potere politico ed è tradizionalmente limitata alle posizioni (Gabinetto, ufficio stampa, Sedi di rappresentanza,...) connotate da scarsa o nulla attività gestionale;
  - d) **Dirigenti “funzionari incaricati”**: si tratta di personale della Regione appartenente alla cat. D e che viene incaricato come “esterno” e deve possedere i requisiti del personale di cui al punto b). Nell'analisi di dettaglio non sono stati conteggiati gli incarichi ai funzionari cosiddetti “di reggenza” (supplenti di dirigenti di carriera in aspettativa per altro mandato ad es.: politico, incaricato presso altro ente, ecc.);
  - e) **Posti vacanti o non definiti**: strutture non coperte o posti di dotazione organica conteggiati nella legge finanziaria ma non individuati come struttura dirigenziale.

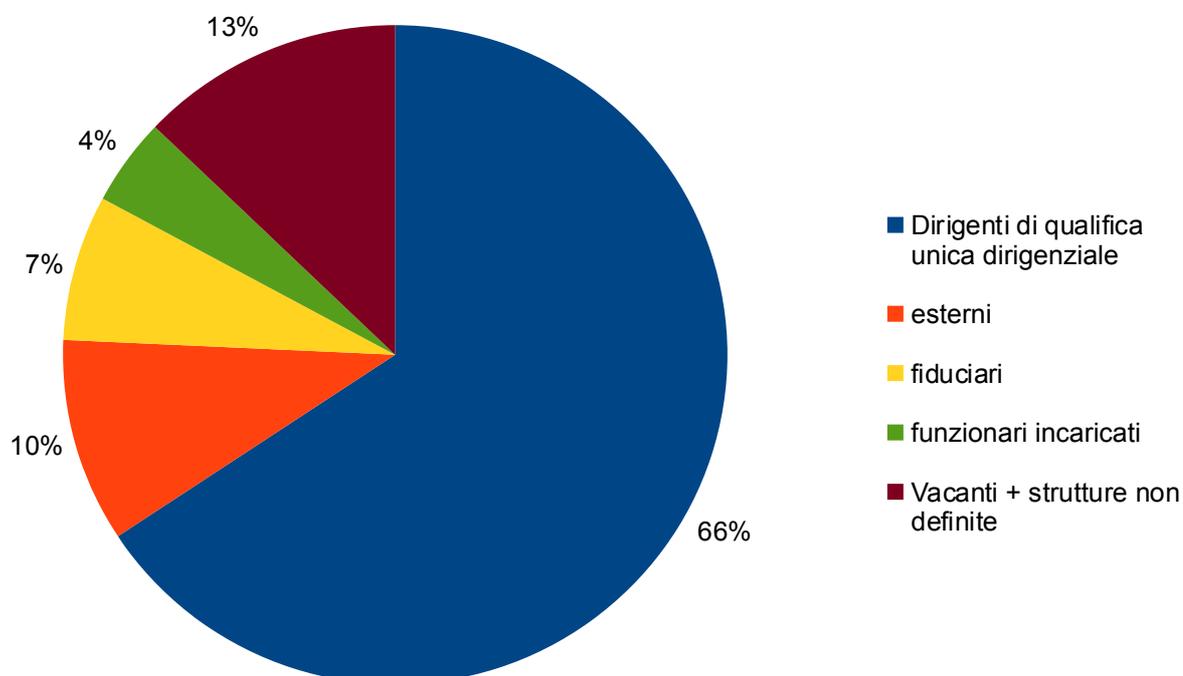
Per maggior semplicità e comprensibilità dell'analisi sono state comunque escluse dal conteggio le figure dirigenziali rappresentate dai segretari particolari degli Amministratori in quanto direttamente correlati all'istituzione di assessorati ed all'azione politica. Queste sono comunque figure dirigenziali con retribuzione a carico dell'Ente e, pertanto, concorrono alla spesa pubblica.

### 3.1 SITUAZIONE 2003

I dati elaborati sono quelli derivanti dall'analisi della dotazione organica al mese di gennaio 2003. A quella data la distribuzione dei posti dirigenziali, divisi su tre livelli: coordinatori (1A), direttori (2A), capi servizio (3A) collaboratori (3B), era la seguente:

Totale posti dirigenziali: **140 unità**.

#### DISTRIBUZIONE PER TIPOLOGIA D'INCARICO DIRIGENZIALE ANNO 2003



- L'incremento del numero di dirigenti esterni, con un'impennata a partire dalla fine del 2003 ed un incremento più debole negli anni successivi;
- L'incremento ciclico dei posti fiduciari, che tendono a crescere in prossimità dei periodi elettorali;
- Il trend negativo delle strutture dirigenziali vacanti;
- La diminuzione e poi il ritorno ai livelli 2003 dei funzionari D incaricati, dovuta alle modifiche della l.r. 45/95, evidenziate al precedente punto 2;

### 3.3 SITUAZIONE 2012

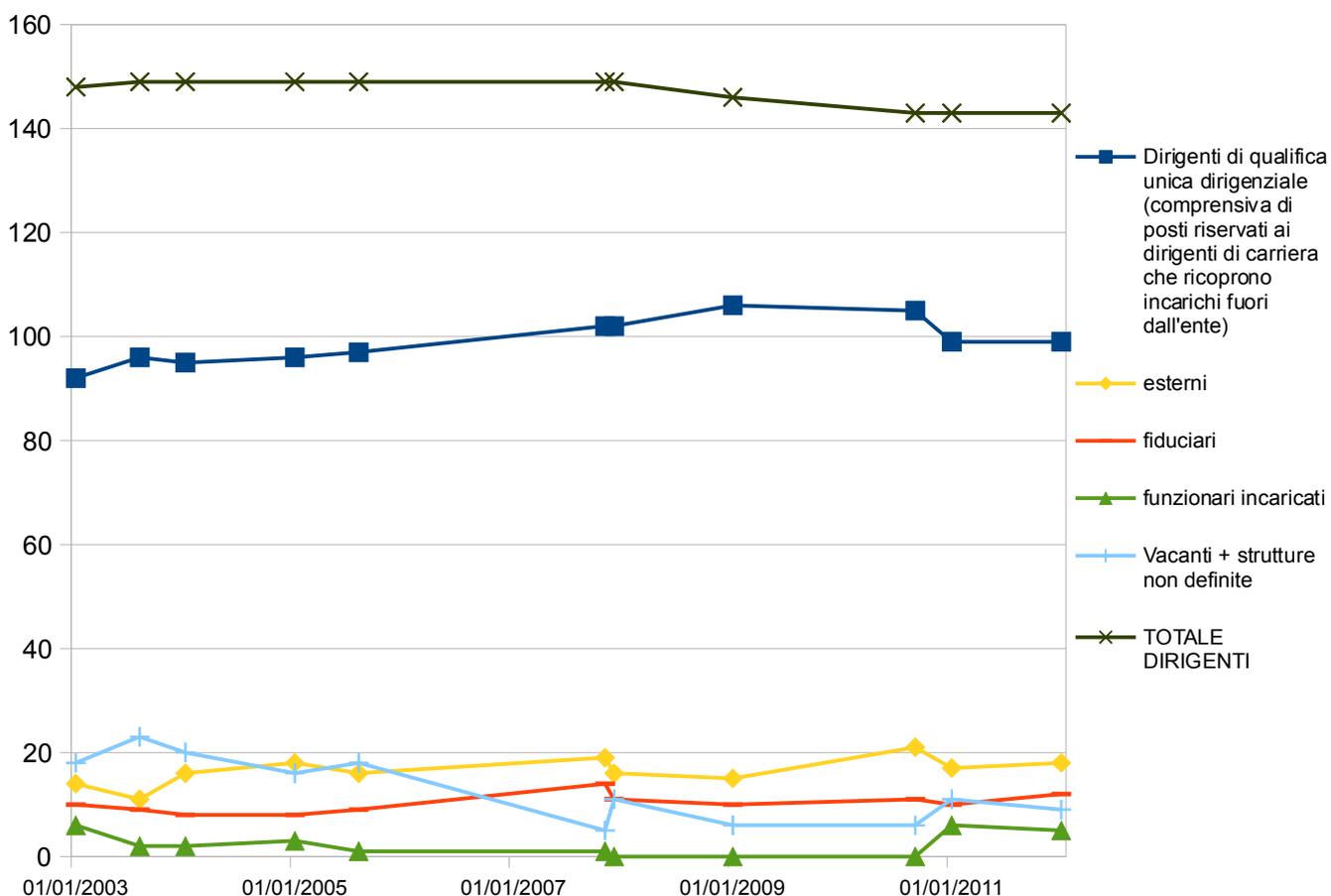
I dati elaborati sono quelli derivanti dall'analisi della dotazione organica al 24 febbraio 2012.

A questa data la ripartizione è la seguente:

Totale posti dirigenziali: **143 unità**.

**NOTA:** il presente totale tiene conto **NON SOLO** dei posti stabiliti in finanziaria come dotazione organica (141 posti dirigenziali) ma degli incarichi di cui è previsto il conferimento (2 ufficio stampa). Questi dirigenti sono comunque tutti in carico alla Regione e **producono pertanto spesa corrente**.

**Dirigenti di carriera:** 99 unità, pari al 69,2% del totale. Incremento pari al **7,6%** dei posti QUD 2003;



**Dirigenti esterni:** 18 unità, pari al 12,6% del totale. Incremento del **28,6%** dei posti esterni 2003;

**Dirigenti fiduciari:** 14 unità, pari al 9,8% del totale. Incremento del **40%** dei posti fiduciari 2003;

**Dirigenti funzionari incaricati:** 5 unità, pari al 3,5% del totale; Decremento pari al **16,7%** rispetto al 2003;

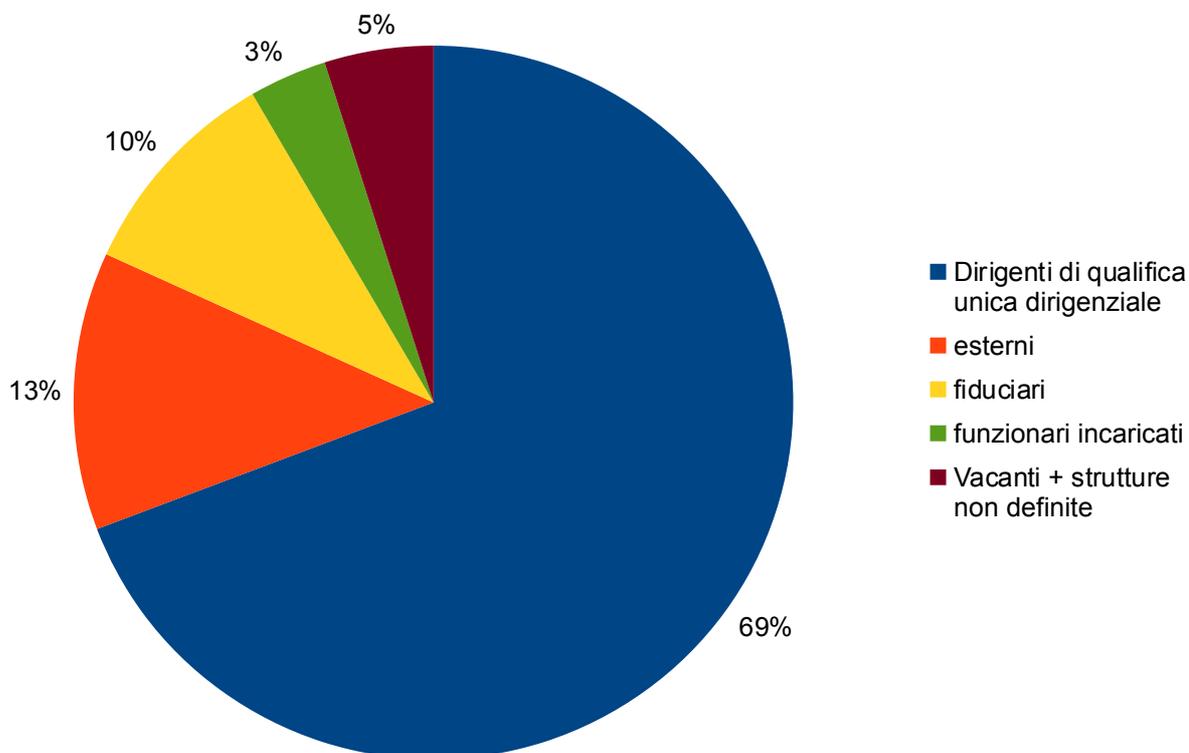
**Dirigenti vacanti + strutture non definite:** 7 unità, pari al 4,9% del totale. Decremento del **61,1%** rispetto ai posti analoghi del 2003;

Si noti che l'analisi di cui sopra tiene conto, per il 2012, dell'**istituzione di 4 nuovi posti dirigenziali fiduciari** (capo osservatorio economico e sociale, capo della protezione civile, Comandante e Vicecomandante regionale dei vigili del fuoco) effettuata rispettivamente con legge finanziaria 2012 e con legge 3/2012 in materia di servizi antincendio regionali. **Questi nuovi incarichi eroderanno probabilmente i posti dei dirigenti di carriera o, nel migliore dei casi, provocheranno la prospettata riduzione di stipendio dei dirigenti regionali.**

#### 4. RIPARTIZIONE DEI LIVELLI DIRIGENZIALI-RAFFRONTO 2012 VS. 2003

L'analisi della ripartizione dei livelli dirigenziali all'ultima serie di dati disponibili mette in luce una struttura dell'Amministrazione regionale sostanzialmente piramidale con una base ben strutturata di dirigenti di secondo e terzo livello ed un numero esiguo di collaboratori. Le strutture di secondo e terzo livello sono subordinate ad un totale di 20 strutture apicali (primo livello).

#### DISTRIBUZIONE PER TIPOLOGIA D'INCARICO DIRIGENZIALE ANNO 2012



## 5. ANALISI DEI COSTI PER L'ENTE

L'analisi in questione è stata condotta prendendo a riferimento non gli emolumenti lordi di cui al CUD o quelli, di scarsa affidabilità, presenti alla sezione “*opération transparence*” del sito web regionale, ma i dati relativi al costo globale a carico dell'Amministrazione per ciascun dirigente, superiori a quelli precedentemente esposti di circa il 38% in quanto conglobano oneri a carico dell'Ente quali IRAP, premi INAIL, ecc. Queste cifre rappresentano infatti “quanto costa un dirigente al contribuente”

I costi indicativi ma attendibili sono i seguenti:

LIVELLO DIRIGENZIALE	ONERE ANNUO A CARICO DELL'ENTE
1 A - COORDINATORE	€ 147.500,00
2 A - DIRETTORE	€ 115.200,00
3 A - CAPO SERVIZIO	€ 101.000,00
3 B - COLLABORATORE	€ 95.000,00

**NOTA:** Le cifre conglobano i salari di risultato al massimo importo liquidabile e non sono stati presi in considerazione gli emolumenti aggiuntivi (del 30%) relativi ai dirigenti della Casa da gioco di St-Vincent

## 6. CONCLUSIONI

L'analisi dei dati esposti nel presente studio evidenzia alcune tendenze rilevanti:

1. Nel periodo considerato il numero dei posti destinati a dirigenti di qualifica unica è rimasto sostanzialmente invariato, anche per effetto della soppressione di alcuni posti vacanti, a seguito della loro copertura o di pensionamento del dirigente titolare. **Non è quindi congruente con i dati oggettivi l'assunto che l'incremento della spesa per il personale dirigenziale sia dovuto all'aumento in organico dei dirigenti di ruolo.**
2. **Gli incrementi di personale più rilevanti sono quelli relativi ai dirigenti “esterni” e “fiduciari” con incrementi rispettivamente del 29% (+4) e del 40% (+4),** in termini di valore assoluto. Per fornire qualche cifra sull'impatto economico di tali incrementi percentuali e assumendo che questi posti siano destinati solamente a dirigenti che siano retribuiti a livello 3A (capo servizio), ed attualizzando la retribuzione, ciò significa che l'Amministrazione si fa carico di un onere retributivo maggiore pari ad almeno 630.000 di 315.000 euro/anno.
3. Il numero di dirigenti “funzionari incaricati” rimane sostanzialmente stabile rispetto al 2003.
4. Se si tratta, quindi di ridurre, nell'ambito del processo di riorganizzazione, i posti da dirigente nell'Amministrazione regionale, risulta evidente che si potrà ottenere una riduzione dei posti dirigenziali variabile tra il 20% ed il 25% della spesa attuale solamente intervenendo tramite la riduzione allo stretto necessario dei posti fiduciari ed esterni in relazione alle effettive necessità dell'Ente. Ciò è chiaramente desumibile anche solo a colpo d'occhio dall'analisi dei grafici a torta.

5. Se ne desume come la soppressione di strutture dirigenziali per il conferimento di competenze analoghe alle posizioni di particolare professionalità al personale di categoria D (PPO) appare inutile o può esser fatta solo a fini di snellimento e sburocratizzazione.
6. Allo stato attuale, inoltre, in applicazione delle norme transitorie della l.r. 22/2010, che mantiene in atto gli incarichi conferiti ai sensi della l.r. 45/95 non è rispettato il limite degli incarichi esterni fissato, ai sensi della l.r. 22/2010, **pari al 15% della dotazione organica dirigenziale**, pari a **21 incarichi** (in essere ve ne sono 23).
7. La situazione analizzata, inoltre, evidenzia come non vengano minimamente rispettate, né con la vecchia norma regionale né con la nuova, le indicazioni della legge 165/2001, che fissano il tetto massimo dei dirigenti nel 10% per i dirigenti apicali e 5% per i dirigenti di “seconda fascia”.

Risulta quindi del tutto evidente che ogni proposta di razionalizzazione dell'Amministrazione regionale dovrà tenere conto dei dati esposti nel presente rapporto se vorrà perseguire finalità di contenimento della spesa pubblica ed una riforma veramente strutturale.

Aosta, febbraio 2012