

## **Primo rapporto sulla dirigenza nelle regioni e nelle Province autonome**

L'indagine della Trentino School of Management, della Provincia autonoma di Trento e del Foromez

Bassissimo rapporto tra numero dirigenti e numero dipendenti. Rispetto alla media nazionale, nella Provincia autonoma di Trento (anche per la peculiare situazione legata all'autonomia speciale) i dirigenti si trovano a gestire un elevato numero di competenze e di responsabilità. Ciò nonostante il numero di dirigenti è molto basso: l'1,36% del totale dei dipendenti, contro il 7,28% della media nazionale e con punte che in altre regioni arrivano al 13,46%. Inoltre, i dirigenti della Provincia autonoma pesano per il 4,26% sul costo complessivo del personale dell'amministrazione rispetto al 19,86% della media delle altre regioni dove si registrano punte del 36%.

Sono alcuni dei dati di quadro più significativi per tracciare l'identikit dei dirigenti della Provincia autonoma di Trento rispetto alla media delle regioni italiane, raccolti nel primo "Rapporto sui sistemi di valutazione della dirigenza nelle Regioni e nelle Province autonome. Modelli ed esperienze a confronto".

Il volume, curato dal direttore della tsm - Trentino School of Management Mauro Marcantoni e dal ricercatore del Foromez, Vincenzo Veneziano per le edizioni FrancoAngeli, è frutto di un accurato lavoro di ricerca avviato grazie alla partnership tra Provincia autonoma di Trento, Trentino School of Management e Foromez. L'indagine è stata presentata ufficialmente ieri pomeriggio a Roma nella sede del CNEL alla presenza del sottosegretario alla Funzione Pubblica Gian Piero Scanu, di esperti e studiosi del tema della dirigenza pubblica e dei rappresentanti di dodici regioni (in allegato l'elenco dei presenti).

### **Gli obiettivi del Rapporto**

Il Rapporto prende in esame alcuni aspetti del passaggio delicato a cui sono sottoposte le Regioni e le Province autonome in una fase caratterizzata dal ruolo crescente nel governo delle comunità locali.

Si tratta quindi di uno strumento agile e concreto per leggere i cambiamenti che negli ultimi anni hanno interessato la classe dirigente del nostro Paese. L'obiettivo, nel complesso, è ambizioso: contribuire a promuovere lo sviluppo di capacità manageriali all'interno delle pubbliche amministrazioni, anche attraverso l'uso corretto ed equilibrato dello strumento della valutazione. Lavorare sul miglioramento della classe dirigente attuale e del futuro significa, infatti, contribuire concretamente alla crescita economica e sociale di una comunità. Valutare, valorizzare e incentivare i dirigenti pubblici ha un impatto importante sul cambiamento di mentalità di un'amministrazione pubblica, che oggi più che mai deve essere orientata al risultato e alla soddisfazione del cittadino – utente.

In particolare, il volume si sofferma sui risultati di due ricerche, dedicate rispettivamente alla situazione della dirigenza (incidenza dei dirigenti sulla dotazione complessiva del personale, accesso al ruolo dirigenziale, retribuzione e composizione, trend evolutivo nelle dotazioni di personale dirigenziale) e ai sistemi di valutazione in ambito regionale (con un focus sulle principali criticità rilevate). Il Rapporto traccia un quadro della situazione italiana della dirigenza

evidenziando anche alcuni nodi su cui intervenire nei processi di valutazione. In particolare, sono stati rilevati come problematici: la grande differenza tra diversi stadi evolutivi dei sistemi di valutazione; la disomogeneità delle metodologie utilizzate; la difficoltà nell'individuare indicatori capaci di cogliere gli aspetti qualitativi dell'azione amministrativa; l'elevata conflittualità della relazione tra valutato e valutatore; l'appiattimento verso l'alto dei giudizi; l'autoreferenzialità degli apparati; la scarsa valutazione del potenziale.

Ecco, in sintesi, i dati più interessanti contenuti nel Rapporto con un riferimento particolare anche alla situazione della Provincia autonoma di Trento.

### **Rapporto tra numero dei dirigenti e numero totale dei dipendenti**

Nelle regioni a statuto ordinario la percentuale media dei dirigenti sul totale dei dipendenti è del 7,28%. Tutte le regioni del Nord sono vicine a questa media; al Centro la situazione è più variegata, con una punta in alto (Lazio: 13,46%) e il resto in fascia media (fanno eccezione le Marche con 5,40%). Anche il Sud si presenta variegato, con una punta in alto (Molise: 9,37%) e con due regioni sotto media (Calabria: 4,21% e Puglia: 5,18%).

Nelle regioni e province a statuto speciale, invece, la percentuale media dei dirigenti sul totale dei dipendenti si dimezza, toccando il 3,8%, e questo nonostante le maggiori competenze da gestire rispetto alle regioni ordinarie. Per quanto riguarda la Provincia di Trento la percentuale scende ulteriormente, attestandosi sull'1,36%.

### **Rapporto tra costo dei dirigenti e costo totale del personale**

Nelle regioni a statuto ordinario la percentuale media è del 19,86%. Le due punte (Lazio: 36,79% e Molise: 24,92%) coincidono con le regioni a più elevata intensità di dirigenti. Dal 20 al 22% ci sono Abruzzo (20,24%), Veneto (21,29%), Emilia Romagna (21,71%) e Piemonte (22,41%). Sotto il 15% si trovano Calabria (13,66%), Puglia (14,25%) e Marche (15,47%), le regioni a più basso rapporto dirigenti/dipendenti. Le regioni e province a statuto speciale appaiono più virtuose con una percentuale media del 9,17% con una punta di eccellenza per la Provincia di Trento che raggiunge la percentuale di 4,26%.

### **Unità di personale con qualifica dirigenziale per 100.000 abitanti**

Il rapporto medio tra dirigenti e popolazione è dell'8,8 ogni 100.000 abitanti. I valori più alti sono quelli delle regioni Umbria (13,2), Basilicata (14,4) e Molise (27,4), mentre quelli più bassi sono delle regioni Lombardia (2,9), Puglia (4,6) e Veneto (4,9).

Per le regioni e le province a statuto speciale, invece, il rapporto medio tra dirigenti e popolazione del 30,8 ogni 100.000 abitanti appare falsato dal dato altissimo della Valle d'Aosta (105,1). Questo indice è legato alla combinazione tra consistenti competenze (che richiedono adeguato presidio anche a livello dirigenziale) e ridotto numero della popolazione. Al netto della Valle d'Aosta il rapporto scende al 12,2. Si tratta di un valore superiore, ma non di molto, al corrispondente dato delle regioni ordinarie (8,8). La Provincia di Trento si colloca in fascia alta, con rapporto pari a 17,1.

### **Andamento del numero di dirigenti**

Nel triennio 2003/2005, il numero di dirigenti nelle regioni ordinarie ha avuto una flessione del 2,4%, mentre più sensibile, pari al 18,4%, è il calo nelle regioni e nelle province a statuto speciale.

