



UNIONE EUROPEA
Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



Dipartimento per lo Sviluppo e la Coesione Economica



RI.CO

Sostegno a regioni ed enti locali nell'attuazione delle riforme costituzionali

PON Governance
e Assistenza Tecnica
2007-2013

PROGETTO

SOSTEGNO A REGIONI ED ENTI LOCALI NELL'ATTUAZIONE DELLE RIFORME COSTITUZIONALI

Convenzione tra Presidenza del Consiglio dei Ministri –
Dipartimento della Funzione Pubblica e il Formez –
Centro di Formazione Studi

INDAGINE CONOSCITIVA SUL LAVORO PUBBLICO NELLE REGIONI DEL MEZZOGIORNO D'ITALIA

A cura di
Bruno Angelini

Indagine sugli assetti organizzativi e gestionali del lavoro pubblico nelle Regioni del Mezzogiorno d'Italia

E' stata strutturata e condotta una rilevazione diretta presso le otto Regioni del Mezzogiorno finalizzata a fotografare lo stato dell'arte della gestione del lavoro pubblico relativamente alle cinque aree tematiche oggetto della ricerca.

All'indagine hanno risposto tutte e otto le Regioni. I dati di unità fisica sono riferiti al 31 dicembre 2006, mentre gli altri sono riferiti al 30 ottobre 2007.

Le cinque aree tematiche oggetto della ricerca sono state scomposte in fattori di indagine, al fine di rilevare nel dettaglio quali siano le prassi gestionali e applicative di specifici istituti del lavoro pubblico nelle diverse otto Regioni del Mezzogiorno d'Italia.

Nei paragrafi che seguono si presenta l'analisi tratta dai dati relativamente ai fattori maggiormente rilevanti ai fini della ricerca dei legami tra gestione del lavoro pubblico regionale e riforma costituzionale.

Nelle pagine successive all'analisi di seguito proposta si riportano in appendice statistica i dati e le tabelle della rilevazione citate nel testo.

Dotazioni organiche

Complessivamente intese le Amministrazioni regionali del Sud e delle Isole contano 34.464 posti di lavoro ricoperti al 31 dicembre 2006.

In termini quantitativi sui dati della dotazione organica delle diverse Regioni emergono, in estrema sintesi, tre evidenze.

La prima è che mediamente c'è un grosso divario tra il fabbisogno di personale prospettato dalle Amministrazioni regionali e l'organico effettivamente a loro disposizione per l'assolvimento della propria missione istituzionale. Sarebbe interessante capire se questo divario potesse essere confermato o meno da un'analisi dei carichi di lavoro applicata da un medesimo soggetto, esterno a tutte e otto le Regioni osservate.

La seconda evidenza è che al di là dei fabbisogni dichiarati le Regioni contano su organici di personale che misurati con riferimento alla popolazione servita variano

molto di Amministrazione in Amministrazione. Questa divergenza potrebbe essere un secondo indizio del “sospetto”, si fa per dire, che le metodologie applicate per misurare la dotazione teorica (e quindi per allocare concretamente le risorse umane) dalle varie Regioni rispondano a principi inevitabilmente divergenti.

La terza evidenza è nella già citata composizione del personale, che facilmente occupa posizioni dirigenziali o pre-direttive, facendo somigliare gli organici effettivi delle Regioni a delle piramidi rovesciate, dove la base è stretta e i livelli superiori si ampliano sempre più con il crescere della gerarchia. Una fotografia che restituisce uno scenario esattamente opposto a quello che dovrebbe essere, vista la spinta del legislatore alla privatizzazione del rapporto di lavoro e dei principi gestionali degli organici.

Naturalmente tutti questi fattori sono fortemente condizionati dalle scelte politico gestionali e dagli assetti organizzativi storicamente consolidatisi nel tempo nelle Amministrazioni osservate. Fattori difficilmente modificabili, questi, soprattutto in considerazione del fatto che le Regioni sono entità istituzionali sempre più autonome e inesorabilmente sempre più brave a fare propri gli strumenti gestionali più atti a garantire loro organici confacenti alle proprie esigenze di equilibrio politico sociale.

Detto questo vale la pena fare dei cenni ai processi decisionali che governano la gestione degli organici del personale (Tabella 1). Se si osservano i dati rilevati si nota che solo in Abruzzo è il Consiglio regionale il soggetto competente all'approvazione della dotazione organica; in tutte le altre, ad eccezione che per la Sicilia, dove i soggetti competenti sono sia la Giunta che il Consiglio, è la Giunta regionale che approva la dotazione organica.

Le fonti di disciplina della dotazione organica sono le più diverse nelle varie Regioni. In Sicilia si fa riferimento sia allo Statuto che a legge di rango regionale. Al lato estremo si posizionano la Basilicata, il Molise e la Puglia, che hanno semplicemente adottato un atto di organizzazione. In linea generale, comunque, quattro Regioni su otto dichiarano di fare riferimento a leggi regionali, tra cui entrambe le Isole. Le Isole sono anche le uniche che hanno adottato una dotazione organica distribuita, allocata per strutture organizzative; le altre Regioni hanno tutte fatto diversamente, approvando una dotazione complessiva, unica per Ente. Se ne evince che le Amministrazioni regionali autonome di Sardegna e Sicilia hanno forme più “rigide” di regolamentazione e gestione della dotazione organica di quanto non abbia il resto delle Regioni del Sud.

Un ultimo aspetto: il ricorso al lavoro flessibile dal 2001 (Tabella 2). Il lavoro a tempo parziale è una formula praticata da Calabria, Campania e Molise. Il lavoro a termine è stato utilizzato da tutte le Regioni tranne che dalla Basilicata; viceversa, contratti di lavoro a tempo indeterminato sono stati stipulati da tutte le Regioni ad eccezione che dalla Sicilia. La Basilicata, d'altronde, ha dichiarato di non avere attivato contratti di lavoro a termine ma è anche l'unica ad avere sperimentato il tele-lavoro. Il lavoro interinale divide il set delle Regioni del Mezzogiorno, quattro vi hanno fatto ricorso e quattro no fino ad oggi. Le collaborazioni e l'impiego di lavoro socialmente utile (se si voglia considerarlo rapporto di lavoro in senso proprio) sono stati utilizzati anch'essi da alcune Regioni e da altre no. Emerge, in sintesi, che la Puglia, pur essendo in forte carenza di posti ricoperti non ha fatto ricorso ad un ampio sventagliamento di contratti di lavoro flessibile (ha fatto ricorso solo a contratti di lavoro a tempo determinato e a collaborazioni). Le due Regioni che si posizionano ai limiti sono il Molise, che ha fatto ricorso a tutte le forme contrattuali di lavoro flessibile introdotte dal legislatore (ad eccezione che per il tele-lavoro), e la Sicilia, che dichiara di avere esclusivamente stipulato contratti di lavoro dipendente a tempo determinato.

A tutte le Regioni è stato quindi chiesto, a chiusura della sezione di indagine dedicata agli organici del personale, se avessero nel periodo considerato trasformato alcuni dei contratti di lavoro flessibile in contratti di lavoro dipendente (a tempo determinato o indeterminato). Le Regioni che hanno risposto di sì sono proprio il Molise, la Basilicata e la Sardegna, che già di per sé registrano, come sottolineato in precedenza, un alto rapporto dipendenti regionali popolazione residente nella Regione.

Incarichi dirigenziali

Torniamo sul tema della dirigenza, ampliandolo anche con la trattazione delle funzioni proprie della dirigenza del personale e delle posizioni organizzative, che il legislatore ha concepito come vicine alla dirigenza.

Gli incarichi dirigenziali vengono conferiti e revocati dagli stessi soggetti, nei due casi, in tutte le Regioni (Tabella 3). Il soggetto ricorrente, in sette Regioni su otto è la Giunta. In Sardegna, anziché la Giunta è titolato il Presidente, d'intesa con l'Assessore. La Sicilia è quella che prevede un sistema di conferimento e revoca praticamente collegiale: concorrono il Presidente, la Giunta, l'Assessore e il Direttore / Segretario generale.

Tre Regioni, Basilicata, Molise e Puglia, non hanno definito né i criteri di accertamento delle responsabilità dirigenziali, né di accertamento della responsabilità disciplinare del dirigente (Tabella 4).

Solo in Calabria sono stati definiti criteri per accertamento di responsabilità dirigenziali che differiscono da quelli vigenti per effetto della normativa nazionale di riferimento.

Per quanto riguarda la gestione delle posizioni dirigenziali (Tabella 5) le tre Regioni che hanno definito il relativo intero processo gestionale sono l'Abruzzo, la Sardegna e la Basilicata, sebbene quest'ultima non abbia confermato di avere poi conferito incarichi dirigenziali a personale interno di categoria D. Il processo sulla cui base è stata condotta questa parte di rilevazione comprende due parti:

- 1 la definizione dei criteri di identificazione delle posizioni dirigenziali e la definizione dei criteri di attribuzione della titolarità di posizione;
- 2 la definizione dei criteri di pesatura delle posizioni e di valutazione dei risultati dirigenziali.

Rispetto a queste due parti del processo e alle varie azioni in esse contenute emerge un quadro piuttosto eterogeneo tra le otto Regioni e per certe di esse anche in parte contrastante rispetto ai crismi di gestione della dirigenza. La pesatura della posizione, ad esempio, è stata effettuata dalla metà delle Regioni, e stessa cosa vale per la definizione dei criteri di attribuzione della titolarità di posizione. Tuttavia, tutte dichiarano di avere definito i criteri di valutazione di risultato dell'operato del dirigente e alcune Regioni dichiarano che dalla loro introduzione ad oggi hanno apportato talvolta delle modifiche. Singolare è che tre Regioni dichiarano di valutare i risultati dirigenziali pur dichiarando di non avere introdotto un sistema di controllo di gestione. Tutte le Regioni, eppure, dichiarano che il sistema di valutazione di risultato dirigenziale (da tutte praticato, comunque sia) è connesso al sistema degli obiettivi definiti dal processo di pianificazione e programmazione. Per almeno la metà delle Regioni osservate come questa connessione funzioni non si sa, dato che non sono stati introdotti metodi di controllo di gestione né definiti criteri di identificazione e/o di attribuzione e pesatura delle posizioni.

Chi valuta i risultati e le prestazioni dirigenziali? In Campania sono i dirigenti stessi. In Abruzzo e in Puglia è il Nucleo di valutazione, così come in Basilicata, Calabria e Molise, Regioni dove peraltro intervengono anche altri soggetti di varia natura, che spaziano dalla Giunta al Direttore generale. Nelle Isole valuta un medesimo set di attori: il Presidente, l'Assessore e il Direttore generale.

In tema di direzione del personale (Tabella 6) emerge che le unità di massima dimensione, quali le Direzioni generali, gestiscono le presenze/assenze e l'attribuzione del trattamento accessorio in metà delle Regioni. La Regione che si posiziona su valori limite è la Calabria, che dichiara che tutte le funzioni tipiche della direzione del personale sono in parte (applicativa) decentrate presso le Direzioni generali dell'articolazione organizzativa (in capo ai dirigenti). All'altro estremo si posizionano la Sardegna, dove le Direzioni gestiscono solo le presenze/assenze, e la Puglia e Basilicata, dove tutte le funzioni sono accentrate nella Direzione del personale.

Passando a trattare le Posizioni organizzative (Tabella 7), si oscilla tra un rapporto personale dipendente non dirigente - personale titolare di PO pari a 1:4,6 (Basilicata) a 1:8,1 (Sardegna). La Sicilia non va considerata per questo tema dato che il Ccnl di riferimento del periodo osservato non aveva ancora stabilito il set delle regole di riferimento.

In linea generale, infine, tutte le Regioni hanno adottato codici etici e comportamentali di riferimento e hanno adottato criteri vigenti a livello nazionale per regolare l'incompatibilità e il divieto di cumulo degli impieghi del personale assunto a tempo indeterminato. Solo la Sardegna ha dichiarato di avere attivato forme di previdenza complementare pubblica (le indagini qualitative in profondità successivamente condotte nell'ambito di questa stessa ricerca di Progetto hanno poi confermato questa informazione, sebbene la Regione sia tutt'oggi impegnata nella progettazione del sistema).

Contrattazione decentrata ed integrativa

Tutte le Regioni si preparano e presentano alle trattative con le OO.SS. per il rinnovo contrattuale con una propria piattaforma negoziale (Tabella 10).

Lo stesso non avviene per la controparte sindacale in Molise ed in Sardegna, dove quindi il punto di partenza resta la proposta di discussione impostata dalla controparte datoriale.

Quattro Regioni su otto, ovvero Basilicata, Calabria, Sardegna e Sicilia, hanno anche adottato direttive e linee guida per l'indirizzo del rinnovo contrattuale del personale impiegato negli Enti strumentali e/o Enti locali.

Le successive analisi per studio di caso condotte in Sicilia hanno confermato che l'A.Ra.N. regionale contratta per il comparto del personale regionale, per gli Enti strumentali della Regione ma non anche per gli Enti locali siciliani, che continuano a fare riferimento al Ccnl nazionale di comparto.

Solo tre Regioni, Molise, Puglia e Sardegna, hanno dichiarato di avere stipulato accordi integrativi di lavoro su specifiche materie contrattuali.

Le informazioni rilevate sulla composizione della delegazione trattante di parte pubblica rivelano un quadro grosso modo omogeneo ma al contempo sorprendente, con alcune differenziazioni. Una di queste è la Campania, dove è esclusivamente la dirigenza del Settore che forma la delegazione. Il Direttore del personale, comunque, è presente (o rappresentato dal suo Settore) sempre e in tutte le Regioni ad eccezione che in Sicilia, dove hanno invece rilievo il Direttore / Segretario generale e il Dirigente per il trattamento economico del personale, che evidentemente è carica diversa da quella del Direttore del personale.

L'Assessore al personale e il Presidente, al contrario, non appaiono mai come parte della Delegazione trattante.

Mobilità

La mobilità del personale (Tabella 11) è una leva di gestione del personale che tutte le Regioni, ad eccezione che la Sicilia, hanno azionato.

La mobilità di riferimento è quella interna ed esterna regolata dall'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001) per tutte.

La Regione outlier è senz'altro il Molise, che ha dichiarato di avere fatto ricorso a tutte le forme di mobilità regolate dalla legge: per effetto di trasferimento di attività (art. 31 citato Decreto), per le eccedenze di personale (mobilità collettiva, art. 33 citato Decreto), per la gestione del personale in disponibilità (art. 34 citato Decreto) ed in forma preliminare all'indizione di procedure di reclutamento (art. 34bis citato Decreto).

A parte il Molise e la Basilicata, che ha fatto ricorso alla mobilità del personale conseguentemente al trasferimento di funzioni, le altre Regioni non hanno indicato le forme di mobilità precedentemente elencate come effettivamente praticate. In linea generale emerge il senso dell'inattuazione di uno strumento gestionale di flessibilizzazione degli organici, soprattutto in considerazione dei consistenti contingenti di posizioni vacanti denunciate dalle Regioni (rif. par. 2.1).

Reclutamento e selezione

Le forme di reclutamento che le Regioni hanno dichiarato di impiegare per attivare le varie tipologie di rapporti di lavoro sono abbastanza ricorrenti (Tabella 12).

Nessuno fa ricorso ad Agenzie di reclutamento e selezione esterna, nonché alle liste dei diplomati e diplomandi delle Istituzioni scolastico educative superiori.

Abruzzo, Campania e Molise si rivolgono ai Centri per l'impiego provinciale (probabilmente in assolvimento alle norme di assunzione obbligatoria di specifiche categorie di soggetti?).

Tutti, classicamente, ad eccezione che per la Puglia (che si appresta ad uniformarsi), dichiarano di continuare a fare ricorso praticamente solo al concorso pubblico.

Il Molise, ancora, si posiziona diversamente, dichiarando di attingere anche da fonti non tradizionali per il contesto pubblico quali gli Albi professionali e gli Annunci sulla stampa (rif. al reclutamento).

Le commissioni esaminatrici (Tabella 13) sono formate esclusivamente in Molise dal Direttore / Segretario generale e in Abruzzo dai dirigenti. La prima include anche il Direttore del personale, il Dirigente dell'unità organizzativa destinataria della risorsa selezionata e da un Soggetto esperto incaricato esterno.

In Sardegna operano le selezioni due categorie di soggetti esterni, uno è l'Esperto di selezione del personale e l'altro è un (o più) Esperto tecnico di materia.

In Basilicata, Abruzzo e Sardegna, quindi, il Direttore del personale non interviene in Commissione esaminatrice.

La Sicilia e la Puglia, d'altronde, non hanno risposto a questa parte di rilevazione.

La pre-selezione viene praticata solo in Calabria, Campania, Molise e Sardegna (Tabella 14).

La formazione del personale di nuovo inserimento, infine, è prevista in Abruzzo, Calabria, Campania, Molise e Sardegna. Solo la Basilicata, tra quelle rispondenti, ha dichiarato di non farvi ricorso.

Formazione

Alcuni dati in più per approfondire la tematica della formazione del personale.

Un dato certamente rilevante emerge nell'assenza di un Piano formativo annuale in praticamente tutte le Regioni ad eccezione che per la Sardegna e l'Abruzzo. Questa seconda Regione elabora il Piano sia annualmente che triennialmente (Tabella 15).

Il Piano triennale viene stilato anche in Calabria, Campania, Puglia e Sicilia.

Tutte le Regioni, comunque, dichiarano di elaborare il Piano formativo, che sia annuale o triennale (o entrambi per il solo Abruzzo).

Basilicata e Molise utilizzano il corso-concorso.

La formazione del personale viene gestita (Tabella 16) nella metà delle Regioni da formatori e tutor e nell'altra metà dei casi da altro tipo di professionalità (non specificato), che non siano formatori, tutor, progettisti e valutatori della formazione.

La Basilicata è l'unica Regione ad avere dichiarato di fare ricorso a tutte queste figure professionali. Viceversa, la Puglia a nessuna di esse (nemmeno altre figure non specificate).

I processi di gestione manageriale della formazione presidiati dalle Regioni (Tabella 17) indicano che la valutazione ex post di impatto è una fase del tutto carente, ad eccezione che in Sicilia, dove si è dichiarato che anche questa funzione viene assolta (come tutte le altre elencate). Al limite estremo si posiziona il Molise, che dichiara di effettuare esclusivamente l'analisi dei fabbisogni e non anche la programmazione, la pianificazione, il monitoraggio e la valutazione (né di gradimento né di valutazione di impatto).

In linea generale la gran parte delle Regioni indica di presidiare le prime funzioni, relative all'analisi fabbisogni e pianificazione, e di avere finora investito meno sulle seconde (ma non secondarie) funzioni di monitoraggio e valutazione della formazione. Prova, questa, del fatto che la direttiva del Dipartimento della Funzione pubblica sulla formazione è disattesa, in tutto o in parte (rilevante) delle sue disposizioni.

Appendice statistica

Tabella 1

Soggetto competente per l'approvazione della Dotazione organica	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Consiglio Regionale	*							*
Giunta Regionale		*	*	*	*	*	*	*
Direzione Generale								
Altro								

Fonte di disciplina della Dotazione organica	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Legge regionale	*		*				*	*
Statuto								*
Regolamento								
Altro						*		
Atto di organizzazione		*			*	*		
Delibera di Giunta				*				

Tipologia di Dotazione organica	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Complessiva - unica per Ente senza allocazione strutturale	*	*	*	*	*	*		
Distribuita - esplosa per unità organizzativa di livello							*	*

Tabella 2

Tipologia di rapporti di lavoro costituiti dal 2001	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Contratto di lavoro a tempo pieno	*	*	*	*	*	*	*	
Contratto di lavoro a tempo parziale			*	*	*			
Contratto di lavoro a tempo determinato	*		*	*	*	*	*	*
Contratto di formazione e lavoro			*		*			
Contratto di tele-lavoro		*						
Contratto di lavoro interinale		*	*		*		*	
Collaborazioni coordinate e continuative	*	*		*	*	*	*	
Lavoro socialmente utile		*	n.d.	*	*		*	
Alcune tipologie di rapporti di lavoro costituiti sono stati trasformati in contratto di lavoro dipendente a tempo indeterminato o determinato?	no	si	si	no	si	no	si	no

Tabella 3

Chi conferisce gli incarichi dirigenziali?	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Presidente			*				*	*
Giunta	*	*	*	*	*	*		*
Assessore							*	*
Direttore Generale/Segr. Gen.le								*
Direttore del Personale								
Altri								
Chi revoca gli incarichi dirigenziali?	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Presidente			*				*	*
Giunta	*	*	*	*	*			*
Assessore							*	*
Direttore Generale/Segr. Gen.le								*
Direttore del Personale								
Altri								

Tabella 4

	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Sono identificati e definiti i criteri di accertamento della responsabilità dirigenziale?	si		si	si			si	si
I criteri differiscono da quelli vigenti per effetto della normativa nazionale?			si					
Sono identificati e definiti i criteri di accertamento della responsabilità disciplinare del dirigente?				si			si	si
I criteri differiscono da quelli vigenti per effetto della normativa nazionale?								

Tabella 5

	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Sono stati definiti i criteri di identificazione delle posizioni dirigenziali?	*	*		*	*	*	*	
Sono stati definiti i criteri di attribuzione della titolarità di posizione dirigenziale?	*	*			*		*	
Sono stati definiti i criteri di pesatura delle posizioni dirigenziali?	*	*				*	*	
Sono stati definiti i criteri di valutazione dei risultati dei dirigenti?	*	*	*	*	*	*	*	*
Dalla loro introduzione ad oggi sono state effettuate modifiche?	*	*	*	*			*	
L'Ente ha attivato un sistema di controllo di gestione?	*	*				*	*	*
Il sistema di valutazione dei dirigenti è connesso al sistema di obiettivi definiti dal processo di Pianificazione e Programmazione?	*	*	*	*	*	*	*	*
Sono stati conferiti incarichi dirigenziali a personale interno di categoria D?	*		*			*	*	
Chi valuta le prestazioni ed i risultati dirigenziali?	NdV	Giunta e Dirigenti Generali con supporto NdV	Dirigenti Generali e NdV	Dirigenti	Direttore Generale e NdV	NdV	Presidente, Assessore e Direttore Generale	Presidente, Assessore e Direttore Generale

Tabella 6

Quali sono le competenze specifiche della Direzione del personale?	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Gestione giuridica	*	*	*	*	*	*	*	*
Gestione economica	*	*	*	*	*	*	*	*
Gestione previdenziale	*	*	*	*	*	*	*	*
Gestione strategica (produttività, contratto integrativo, selezioni, etc.)	*	*	*	*	*	*	*	*
Gestione di sviluppo (progressioni verticali, progressioni orizzontali, etc.)	*	*	*	*	*	*	*	*
Gestione organizzativa (profili, dotazione organica, etc.)	*	*	*	*	*	*	*	*
Gestione formativa (piani annuali)	*	*	*	*	*	*	*	*
Altro								

Quali invece quelle specifiche delle Direzioni Generali?	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Gestione Presenze/assenze	*		*	*	*		*	*
Gestione economica (trattamenti accessori)			*	*	*			*
Gestione strategica (selezioni)			*					*
Gestione di sviluppo (progressioni verticali, progressioni orizzontali)			*					*
Gestione organizzativa (mobilità interna, profili)			*		*			
Gestione formazione (budget)	*		*		*			

E le competenze specifiche dei Dirigenti?	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Gestione Presenze/assenze		*	*	*	*	*	*	
Gestione economica (trattamenti accessori)		*	*	*	*	*	*	
Gestione strategica (selezioni)			*			*		
Gestione di sviluppo (progressioni verticali, progressioni orizzontali)			*			*		
Gestione organizzativa (mobilità interna, profili)		*	*		*	*		
Gestione formazione (budget)			*					

Tabella 7

	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
N° Posizioni Organizzative attive nel 2006	270	226		1068		476	367	
N° Alte Professionalità attive nel 2006								
Sono stati definiti i criteri di identificazione delle P.O.?	*	*	*	*	*	*	*	
Sono stati definiti i criteri di attribuzione della titolarità di P.O.?	*	*		*	*	*	*	
Sono stati definiti i criteri di pesatura della posizione delle P.O.?		*		*	*	*		
Sono stati definiti i criteri di valutazione della retribuzione di risultato?		*	*	*	*	*	*	
Dalla loro introduzione ad oggi sono state effettuate modifiche?		*	*				*	

Tabella 8

Criteri di valutazione della retribuzione di risultato per le P.O.	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
I criteri vigenti per l'incompatibilità e il divieto di cumulo degli impieghi per i dipendenti a tempo indeterminato sono quelli previsti dalla normativa nazionale?	*	*	*	*	*	*	*	*
Sono stati adottati codici etici e comportamentali?	*	*	*	*	*	*	*	*
Sono attive forme complementari di previdenza pubblica?							*	

Tabella 9

	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
L'Amministrazione gestisce le negoziazioni per il rinnovo dei contratti integrativi (dirigenti e dipendenti) mediante una <u>proposta di accordo formulata dall'amministrazione?</u>	*	*	*	*	*	*	*	*
Viene attivata la negoziazione per il rinnovo dei contratti integrativi (dirigenti e dipendenti) sulla base di una <u>piattaforma negoziale predisposta dalle OO.SS.?</u>	*	*	*	*		*		*
Le materie e gli istituti regolamentati nei contratti integrativi di lavoro si attengono a quelli indicate per legge e dal CCNL?	*	*	*	*	*	*	*	*
L'Amministrazione regionale ha definito delle <u>direttive e degli indirizzi di supporto agli Enti strumentali della Regione o agli Enti locali</u> per la gestione della contrattazione decentrata integrativa (es. controllo spesa pubblica)?		*	*				*	*
Oltre al contratto integrativo di lavoro sono <u>stati stipulati ulteriori accordi per specifiche materie?</u>					*	*	*	

Tabella 10

Qual è la composizione della Delegazione trattante?	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Presidente								
Assessore al Personale								
Direttore Generale/Segretario Generale	*	*	*		*			*
Direttore al Personale	*	*	*		*	*	*	
Dirigente per la gestione economica del personale	*		*		*	*	*	*
Dirigenti	*	*	*		*	*		
Altri						*		
Dirigenti del Settore Personale				*				

Tabella 11

	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Sono state interessate delle unità di personale da provvedimenti di mobilità	*	*	*	*	*	*	*	
Per mobilità interna ed esterna (art. 30 D.Lgs. 165/2001)	*	*	*	*	*	*	*	
Per mobilità di dipendenti per effetto di trasferimento di attività (art. 31 D.Lgs. 165/2001)		*			*			
Per eccedenze di personale e mobilità collettiva (art. 33 D.Lgs. 165/2001)					*			
Gestione del personale in disponibilità (art. 34 D.Lgs. 165/2001)					*			
Per mobilità preliminare all'indizione delle procedure di reclutamento (art. 34bis D.Lgs. 165/2001)					*			

Tabella 12

Forme di reclutamento impiegate per l'attivazione delle varie tipologie di rapporto di lavoro	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Agenzie di reclutamento e selezione esterna								
Centri provinciali per l'impiego	*			*	*			
Istituzioni scolastiche e formative								
Albi professionali					*			
Annunci sulla stampa					*			
Concorso pubblico	*	*	*	*	*		*	*

Tabella 13

Composizione delle commissioni di concorso	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Direttore Generale/Segr. Gen.					*			
Direttore del personale			*	*	*			
Dirigente dell'U.O. destinataria		*			*			
Soggetto esterno, esperto selezione		*					*	
Soggetto esterno, esperto tecnico	*	*	*	*	*		*	
Altri								
Dirigenti	*							

Tabella 14

	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Sono state attivate forme di <u>pre-selezione</u> ?			*	*	*		*	
Quali sono le finalità prevalenti delle prove selettive di tipo professionale?			*		*		*	
Quali sono le forme di selezione per il <u>consolidamento dei LSU</u> ?			n.d.		*		*	
Sono state attivate iniziative <u>formative rivolte al personale di nuovo inserimento</u> ?	*		*	*	*		*	

Tabella 15

Esiste un Piano di formazione?	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Annuale							*	
Pluriennale			*	*		*		*
Annuale e pluriennale	*							
Si utilizza il corso-concorso		*			*			

Tabella 16

Quali sono le professionalità che gestiscono la formazione?	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Formatori	*	*	*	*				
Tutor	*	*		*				
Progettisti		*						
Valutatori		*						
Altro			*		*		*	*

Tabella 17

Quali sono i processi manageriali di gestione della formazione ad oggi attivi e presidiati?	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Analisi dei fabbisogni	*	*	*	*	*	*	*	*
Programmazione	*	*	*	*		*	*	*
Pianificazione	*	*	*			*	*	*
Monitoraggio in itinere	*	*	*					*
Valutazione ex post di gradimento	*		*					*
Valutazione ex post d'impatto sul singolo								*

Tabella 18

E' stata istituita una scuola di formazione regionale?	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
La Regione gestisce formazione aperta anche al personale degli Enti locali?	*	*		*			*	
La Regione finanzia direttamente o indirettamente la formazione del personale degli Enti locali?		*	*	*			*	*
Sono stati utilizzati ai fini della formazione di dipendenti pubblici fondi di provenienza comunitaria?	*	*	*	*	*	*	*	

Tabella 19

Quali sono le modalità di gestione delle risorse destinate complessivamente alla formazione?	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Accentrato al Dirigente Personale o Direttore Generale	*		*	*	*		*	*
Decentrato ai dirigenti								
In collaborazione		*				*		

Tabella 20

Quali sono le tipologie di rapporti attivi, ai fini formativi, con le istituzioni scolastiche di livello terziario (Università)?	ABRUZZO	BASILICATA	CALABRIA	CAMPANIA	MOLISE	PUGLIA	SARDEGNA	SICILIA
Ricorso occasionale alla Docenza				*		*		
Ricorso ricorrente alla Docenza							*	
Altro								*