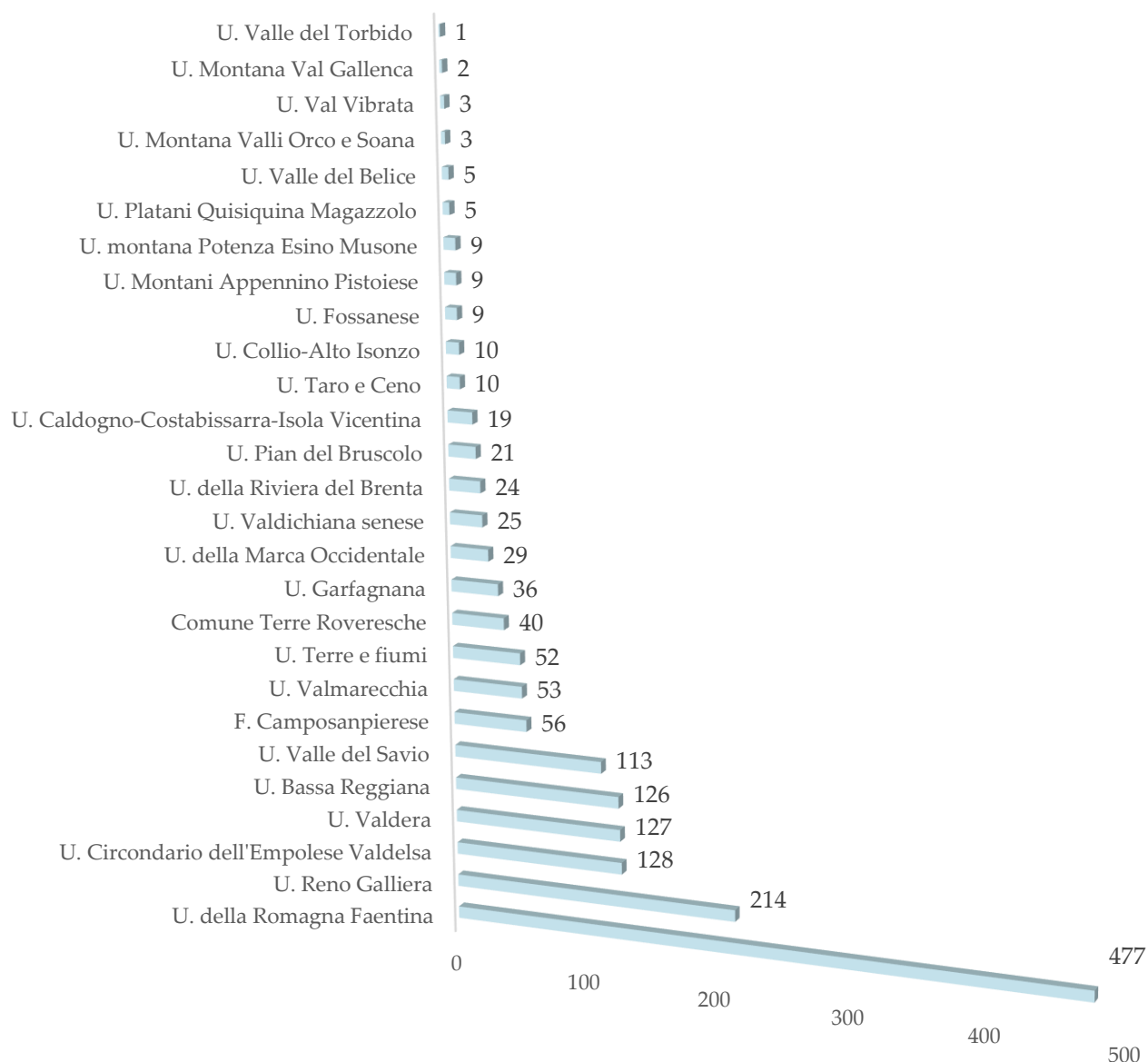


Gestione del personale

Come spiegato nel terzo capitolo, il primo dato da ricordare sul personale è che le Unioni del campione variano molto in termini dimensionali, andando da una Unione con un dipendente a una Unione con oltre 450¹. Come si vede dalla figura che segue, l'Unione della Romagna Faentina ha un numero di dipendenti molto superiore al resto del campione, in quanto da gennaio 2017 tutto il personale dei sei Comuni associati è stato conferito all'Unione stessa.

¹ In considerazione di numeri tanto diversi, il campione è suddivisibile in tre cluster: Unioni sino a 10 dipendenti (undici Unioni), tra 11 e 100 (dieci Unioni), e oltre 100 (sei Unioni). Per due Unioni non è disponibile il Conto annuale del personale.

Figura 1 NUMERO DI DIPENDENTI NELLE UNIONI



Fonte: Conto annuale del personale (MEF)

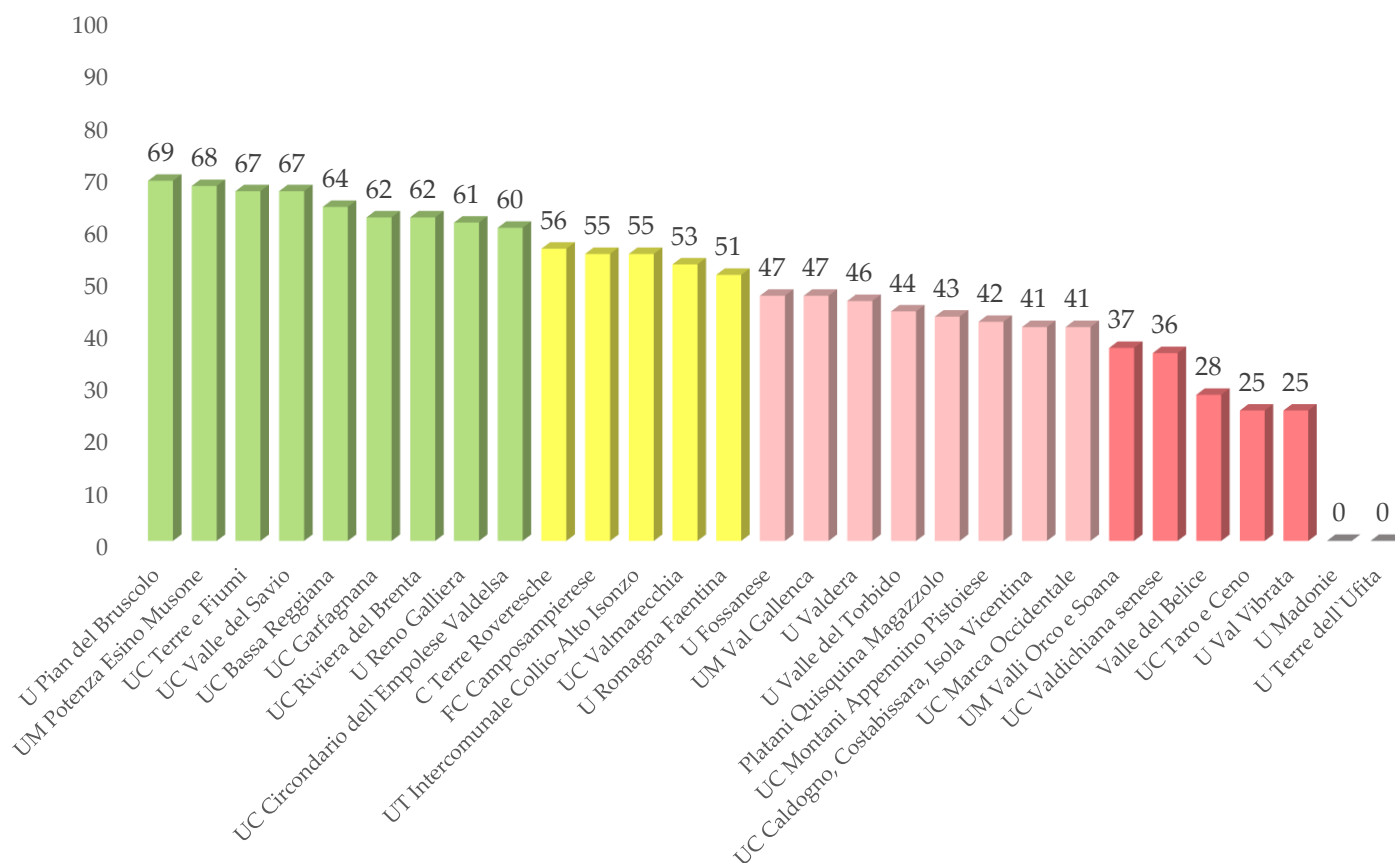
* Per i quattro Comuni Casola Valsenio, Castel Bolognese, Riolo Terme, Solarolo il personale comunale è stato tutto trasferito all'Unione della Romagna Faentina con decorrenza 01.01.2017.

** Per i due Comuni Montiano e Verghereto il personale comunale è stato trasferito all'Unione Valle del Savio nel 2014.

Ciò premesso, la pubblicazione delle informazioni sul personale è regolata con chiarezza dal d.lgs. 33/2013, il quale dispone che i dati sul personale pubblico siano pubblicati secondo un formato standard, che consenta quell'omogeneità di informazioni che è la premessa essenziale per una valutazione comparata delle PA: è il cosiddetto Conto annuale del personale. La norma è chiara, così come chiaro è lo strumento da utilizzare - il Conto annuale, appunto - ma ancora oggi ci sono Amministrazioni che non lo pubblicano o che lo pubblicano parzialmente. Per le due Unioni Terre dell'Ufita e Madonie, infatti, non sono

rintracciabili dati del personale né sulla pagina ufficiale del conto annuale del MEF né sui rispettivi siti web. Nel caso dell'Unione Valle del Belice, sebbene non siano disponibili informazioni sul personale sulla pagina web del MEF, tali informazioni sono disponibili nella relazione annuale del personale pubblicata sul suo sito web.

Tabella 1 INDICE DI CAPACITÀ AMMINISTRATIVA – AREA GESTIONE DEL PERSONALE (score medio: 47%)



Fonte: Indice di Capacità Amministrativa 2021

Legenda Indice di Capacità Amministrativa

Score	Classe
90-100	Excellent
80-89	Very Good
60-79	Good
50-59	Satisfactory
40-49	Weak
20-39	Poor
0-19	Fallible

L'analisi del Conto annuale per il resto del campione porta due risultati positivi: lo score medio si avvicina alla sufficienza; la maggioranza degli score sono in classe *Good*.

Le due Unioni *benchmark* sono marchigiane: Pian del Bruscolo, con 69%, e Potenza Esino Musone, con 68%. Seguono le emiliane Terre e Fiumi e Valle del Savio, entrambe con il 67%.

Emiliana è anche l'ultima Unione del *ranking*: la Taro e Ceno, con score 25% al pari della abruzzese Val Vibrata². Queste, insieme alle altre tre Unioni in classe *Poor*, presentano tutte un Indice complessivo di Capacità Amministrativa basso, non sempre a fronte di pochi dipendenti: mentre, infatti, Orco e Soana, Val Vibrata e Valle del Belice hanno da 2 a 5 dipendenti, Taro e Ceno salgono a 9 e Valdichiana Senese a 24.

² Le due Unioni con score pari a zero non sono valutabili.

Personale a tempo determinato

La presenza, anche talora consistente, di personale assunto a tempo determinato³ non può sorprendere in Amministrazioni in affanno per la mancanza cronica di personale.

La metà del campione si ferma a una percentuale compresa tra 0 e 1%, dunque marginale.

Al contrario, le Unioni Valli Orco e Soana, Platani Quisquina Magazzolo e Val Vibrata iscrivono il 100% del loro personale nella categoria a tempo determinato. Si tratta, come si vede, di Unioni complessivamente poco performanti.

Tabella 2 PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Unione	%
Valle del Belice	0
UT Intercomunale Collio-Alto Isonzo	0
UM Val Gallenca	0
UC Montani Appennino Pistoiese	0
UC Riviera del Brenta	0
UC Marca Occidentale	0
C Terre Roveresche	0
UC Terre e Fiumi	0
UC Circondario Empolese Valdelsa	1
FC Camposampierese	1
U Reno Galliera	1
U Romagna Faentina	1
UC Bassa Reggiana	1
UC Valmarecchia	1
UC Garfagnana	1
U Valdera	2
UC Valdichiana senese	4
UC Valle del Savio	5
UC Caldogno, Costabissara, Isola Vicentina	9
U Pian del Bruscolo	35
UM Potenza Esino Musone	68
U Val Vibrata	100
UM Valli Orco e Soana	100
Platani Quisquina Magazzolo	100
U Valle del Torbido	n.d.
U Terre dell'Ufita	n.d.
U Madonie	n.d.

³ Maggiore è il valore percentuale del personale a tempo determinato, minore è lo score assegnato.

U Fossanese	n.d.
UC Taro e Ceno	n.d.

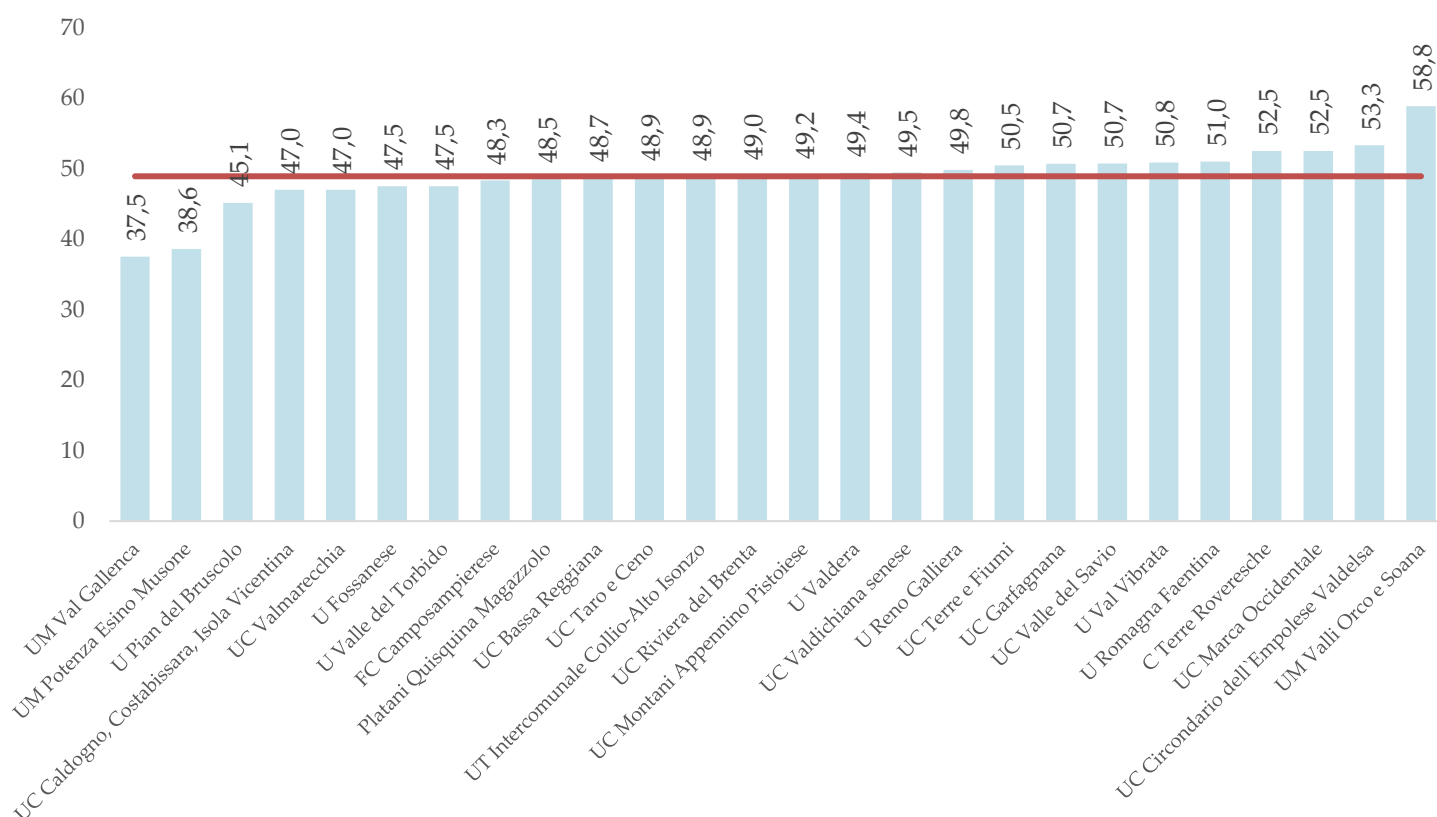
Fonte: Conto annuale del personale (MEF)

Età media

L'età media del personale⁴ del campione si attesta a 48,9 anni: ne risultano al di sotto dieci Unioni. Tra queste, due presentano un'età media inferiore ai 40 anni: Valle Gallenca, con 37,5 anni, e Potenza Esino Musone con 38,6.

L'Unione con il personale più anziano, invece, è la piemontese Orco e Soana, che sfiora i 59 anni, molto al di sopra della media del campione.

Figura 2 ETÀ MEDIA DEL PERSONALE (anni)



Fonte: Conto annuale del personale (MEF)

⁴ L'indicatore valuta positivamente un'età media bassa, partendo dal presupposto che i giovani, pur avendo meno esperienza, siano più dinamici e propositivi, anche se non è una regola assoluta.

Titolo di studio

Riguardo al titolo di studio, si è proceduto a verificare la percentuale di laureati⁵ sul totale dipendenti.

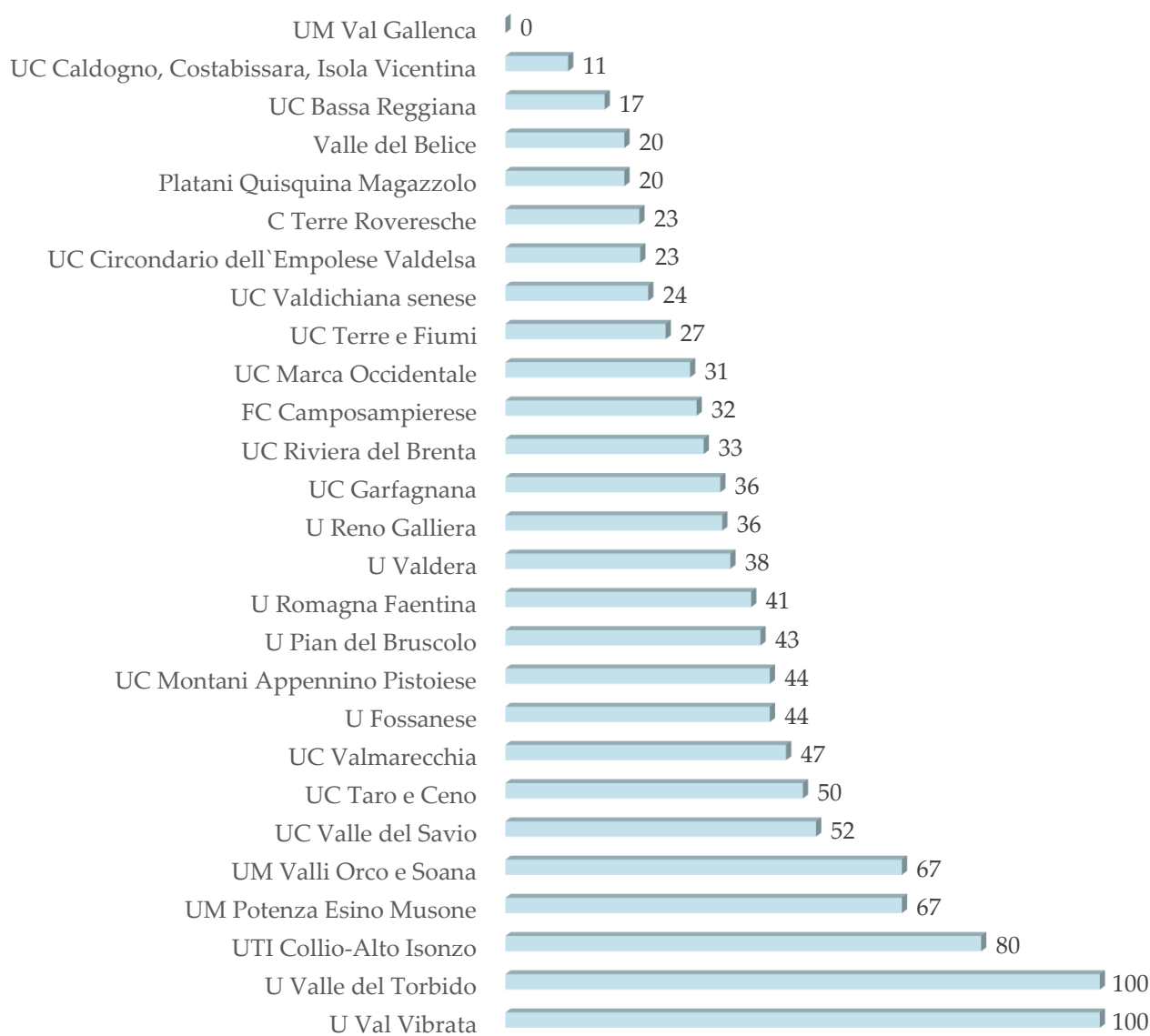
Il 100% di laureati dell'Unione calabrese Valle del Torbido e dell'abruzzese Val Vibrata non sorprende, in quanto hanno rispettivamente uno e tre dipendenti. Alta anche la percentuale per la friulana Collio-Alto Isonzo (80%), che ha dieci dipendenti.

Sul fronte opposto del *ranking*, nessuno dei due dipendenti dell'Unione piemontese Valle Gallenca risulta laureato.

La percentuale di laureati è bassa anche nell'Unione Caldogno-Costabissara-Isola Vicentina: l'11% dei 19 dipendenti. La Bassa Reggiana, infine, ha circa il 17% dei 126 dipendenti con laurea o altro titolo post-laurea.

⁵ Il numero totale dei dipendenti con laurea è stato calcolato come somma delle seguenti categorie: laurea breve, laurea, specializzazione post-laurea, altri titoli post-laurea.

Figura 3 TITOLO DI STUDIO (% LAUREATI)



Fonte: Conto annuale del personale (MEF)

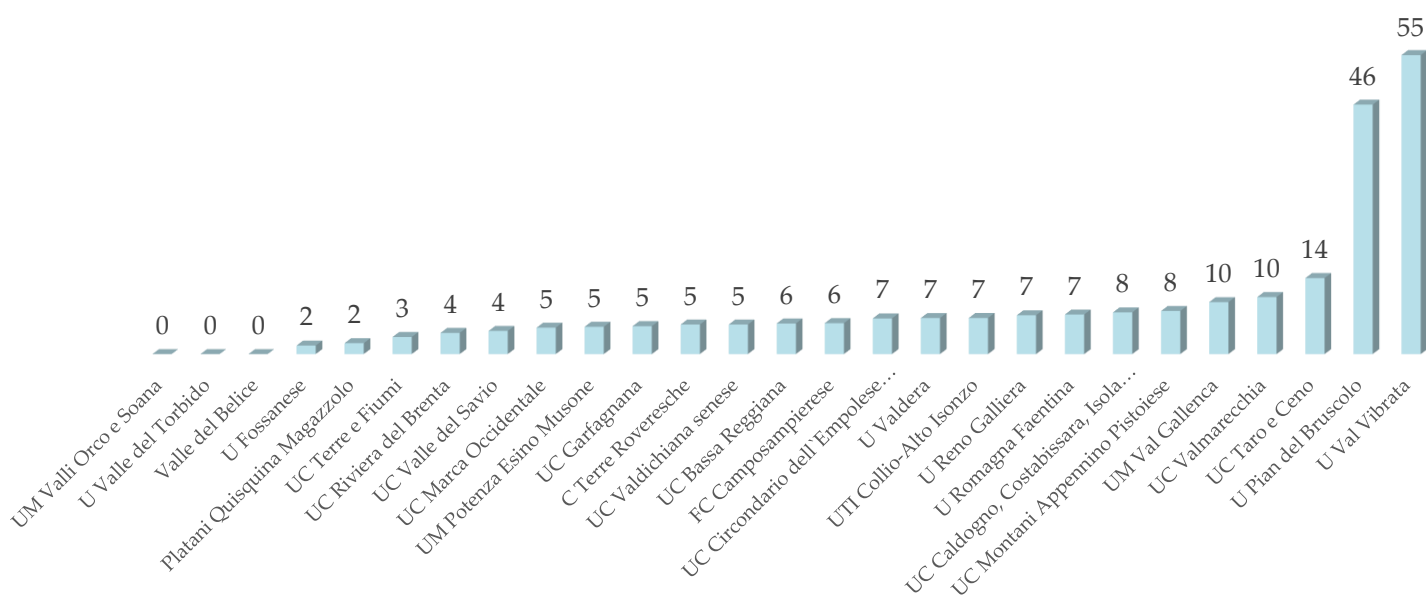
Giorni medi assenza

L'indicatore giorni medi di assenza verifica le assenze per malattia⁶ come possibile sintomo di assenteismo.

⁶ L'indicatore considera la categoria M04, corrispondente alle assenze retribuite per malattia.

Nella figura che segue risaltano due Unioni per un numero significativo di assenze: la Val Vibrata con 55 giorni e la Pian del Bruscolo con 46. Anche considerando che la prima ha solo tre dipendenti e la seconda ventuno, si può ragionevolmente presupporre che si tratti di casi di lunga malattia di uno dei pochi dipendenti a far salire forzatamente la media delle assenze. L'Unione Taro e Ceno, con nove dipendenti, registra due settimane di malattia all'anno. Sul fronte opposto, le Unioni con il minor numero di giorni di assenza per malattia sono la Valle del Belice, la Valli Orco e Soana, la Valle del Torbido⁷.

Figura 4 GIORNI MEDI DI ASSENZA PER MALATTIA



Fonte: Conto annuale del personale (MEF)

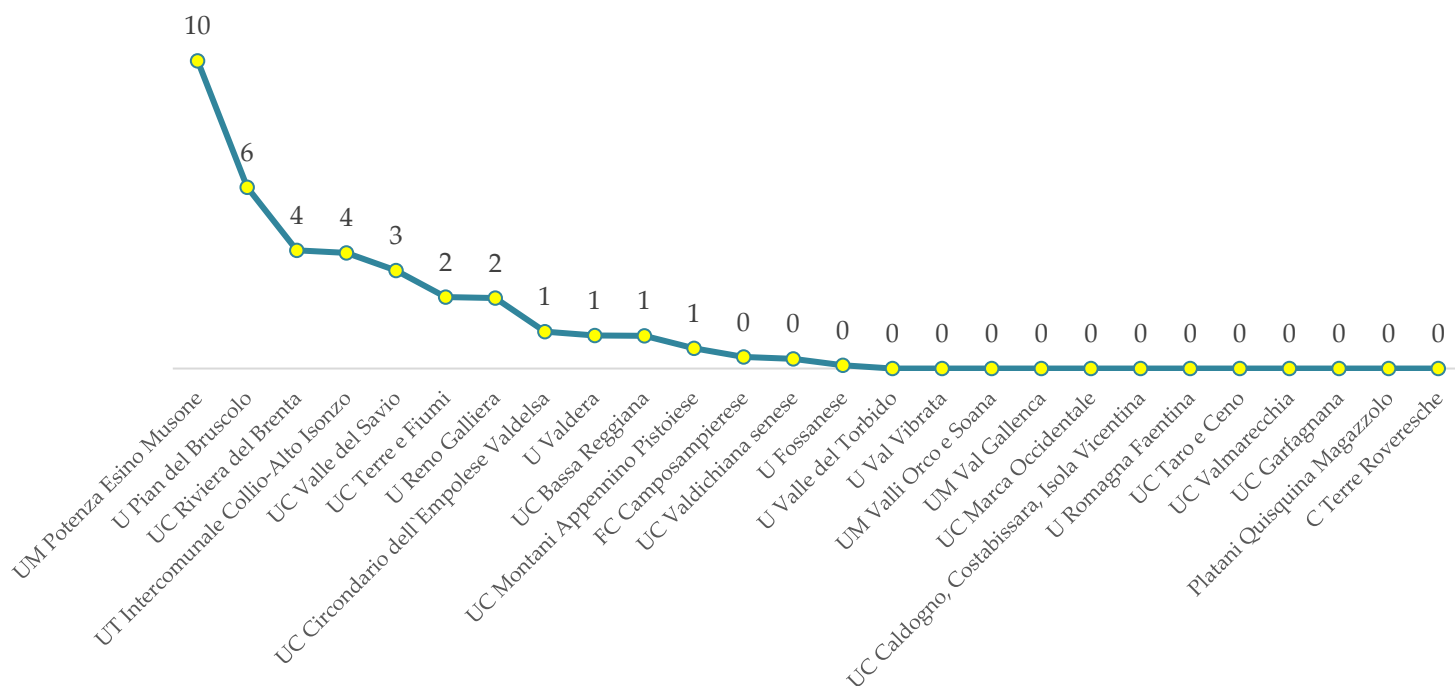
Formazione

La formazione del personale è una delle condizioni per il suo buon rendimento: il relativo indicatore qui analizzato ha verificato il numero di giorni medi di formazione erogata ai dipendenti nel corso dell'anno. Come dimostra la figura che segue, per la maggior parte delle Unioni quel numero è pari a zero: tra queste ci sono anche la Romagna Faentina, che pure risulta complessivamente virtuosa, e la Camposampierese che pur avendo erogato 21 giorni di formazione su un totale di 56 dipendenti, resta al di sotto di 1 giorno medio per dipendente.

⁷ Si ricorda che l'Unione Terre dell'Ufita e l'Unione Madonie non hanno reso disponibili informazioni per questo indicatore negli ultimi due anni (2019-2018).

L'Unione *benchmark* è la Potenza Esino Musone, con dieci giorni di formazione impartita, seguita da un'altra Unione marchigiana: la Pian del Bruscolo con sei.

Figura 5 GIORNI MEDI DI FORMAZIONE



Fonte: Conto annuale del personale (MEF)

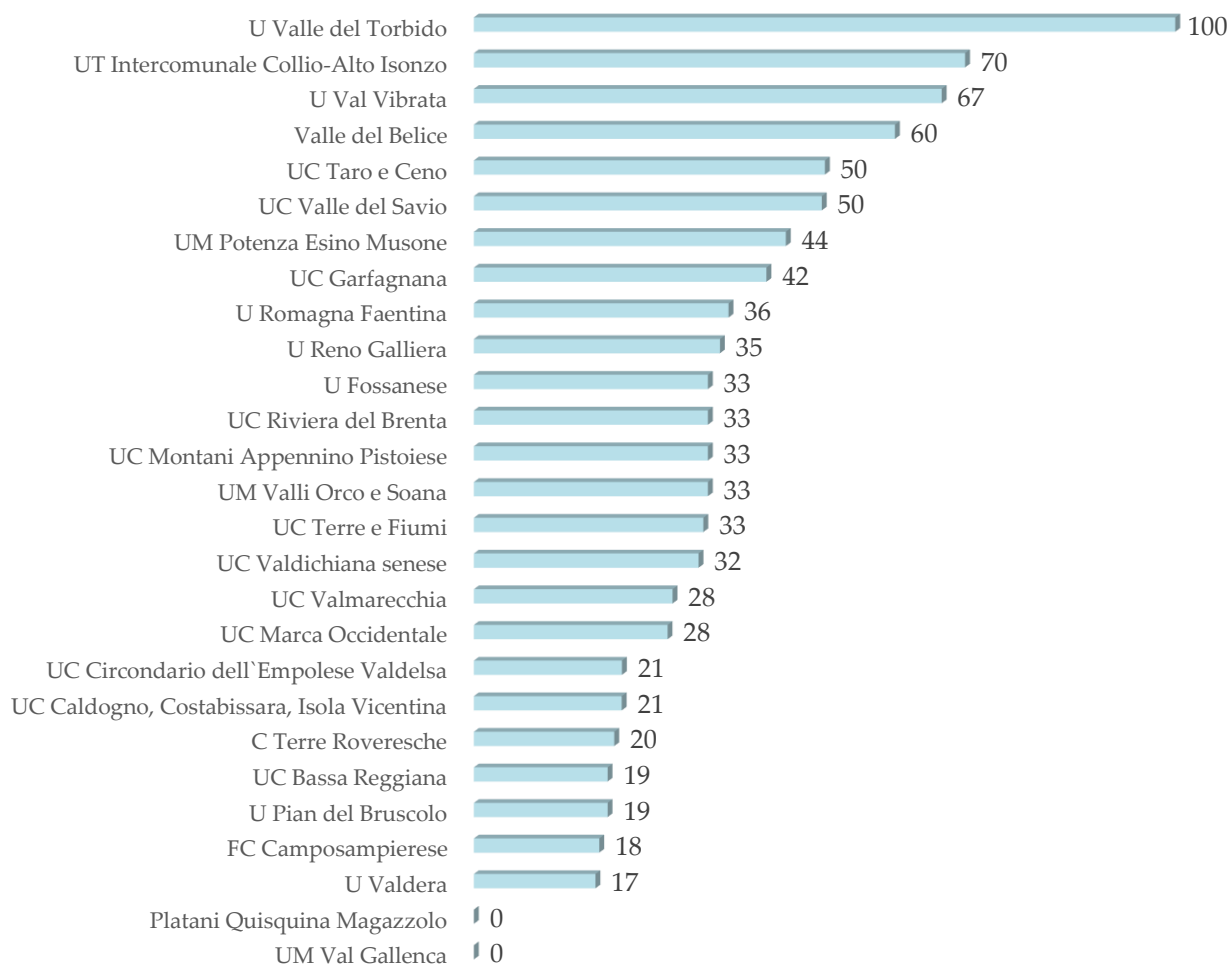
Ruoli apicali

Un altro indicatore⁸ dell'area Personale riguarda l'incidenza dei ruoli apicali sul totale dei dipendenti: Val Gallenca, con due dipendenti, non ne ha nessuno, così come Platani Quisquina Magazzolo, con cinque dipendenti.

Sul fronte opposto, è da segnalare l'Unione Valle del Torbido, che registra il 100% di dirigenti: ha un solo dipendente, classificato in categoria D.

⁸ Per l'indicatore maggiore è il valore percentuale, minore sarà lo score.

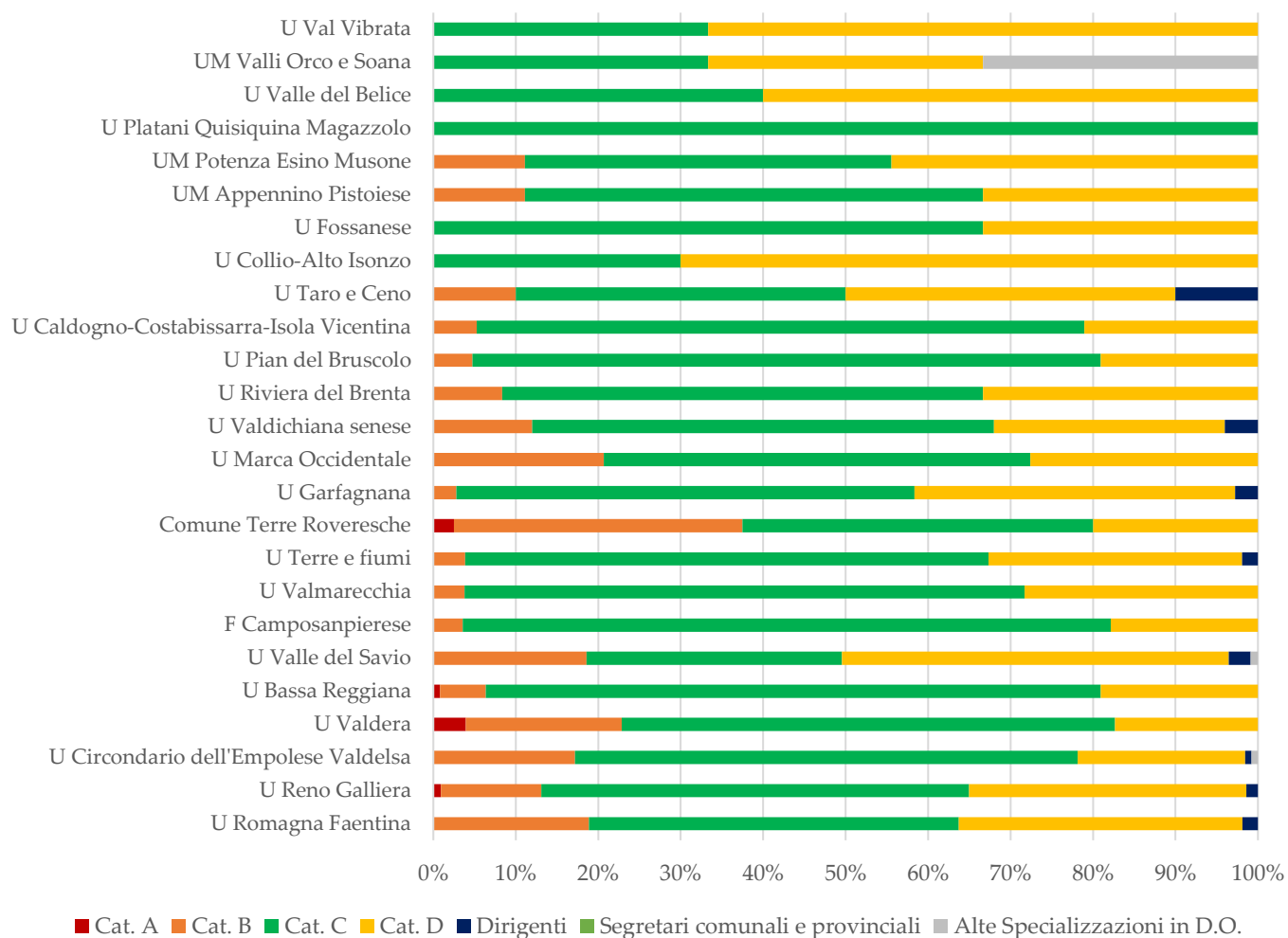
Figura 6 PERCENTUALE DI FIGURE APICALI SUL TOTALE DEI DIPENDENTI



Fonte: Conto annuale del personale (MEF)

Nel complesso, la distribuzione dei dipendenti per categoria (A, B, C, D, Dirigenti, Segretari comunali e provinciali, Alte specializzazioni in D.O.) nel campione mostra che la maggiore concentrazione è nella categoria C (53%), seguita dai dipendenti della categoria D (34%).

Figura 7 DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI PER CATEGORIA (%)



Fonte: Conto annuale del personale (MEF)

Premi erogati

Infine, i **premi al personale**: pensati per incentivare il merito, hanno finito spesso per diventare una sorta di remunerazione aggiuntiva distribuita a pioggia, nelle Unioni come nelle altre tipologie di PA.

Il primo risultato che risalta è negativo: dodici Unioni del campione non pubblicano alcuna informazione sui premi erogati al personale, nonostante che, comportando l'impiego di denaro pubblico, la rendicontazione sia un obbligo di legge.

Il secondo dato che emerge è anch'esso negativo: quattro Unioni erogano il 100% dell'importo premi stanziato e due Unioni il 99%. Tra esse, si trovano anche Unioni virtuose come la Romagna Faentina e la Camposampieresese.

Le due Unioni *benchmark*, invece, non vanno oltre il 67% di premi erogati su premi stanziati: sono entrambe marchigiane (Pian del Bruscolo e Potenza Esino Musone).

Tabella 3 PREMI EROGATI SU PREMI STANZIATI

Unione	%
U Pian del Bruscolo	66
UM Potenza Esino Musone	67
UC Circondario Empolese Valdelsa	83
UC Terre e Fiumi	87
UC Garfagnana	89
U Fossanese	93
UC Valmarecchia	95
U Reno Galliera	95
C Terre Roveresche	97
UC Valle del Savio	97
UC Valdichiana senese	98
UC Montani Appennino Pistoiese	99
UC Bassa Reggiana	99
FC Camposampierese	100
U Romagna Faentina	100
UC Taro e Ceno	100
UC Riviera del Brenta	100
Platani Quisquina Magazzolo	n.d.
UC Caldogno, Costabissara, Isola Vicentina	n.d.
UC Marca Occidentale	n.d.
U Madonie	n.d.
UM Val Gallenca	n.d.
UM Valli Orco e Soana	n.d.
U Terre dell'Ufita	n.d.
UT Intercomunale Collio-Alto Isonzo	n.d.
U Val Vibrata	n.d.
U Valdera	n.d.
U Valle del Torbido	n.d.
Valle del Belice	n.d.

Fonte: rielaborazione da sezione Amministrazione Trasparente sui siti web delle Unioni

Differenziazione dei premi

Un indicatore ancora più significativo sui premi è il grado di differenziazione nella loro distribuzione: un'Amministrazione, infatti, può decidere legittimamente di distribuire la totalità dei premi stanziati, ma senza rinunciare alla differenziazione nella loro distribuzione. Come si vede nella tabella seguente, invece, per diciassette Unioni non viene pubblicata alcuna informazione al riguardo nella sottosezione dedicata sul rispettivo sito web.

Anche quando pubblicate, le informazioni sul grado di differenziazione dei premi risultano non omogenee tra le Unioni, e ciò rende difficoltosa la loro standardizzazione. Si è provato ad applicare il calcolo della varianza della distribuzione dei premi, ma solo tre Unioni del campione (Terre e Fiumi, Valle del Savio e Garfagnana) disponevano delle informazioni necessarie per calcolarlo. Pertanto, ci si è dovuti limitare alla rilevazione semplice "differenziazione presente/differenziazione assente": i risultati sono riassunti nella tabella che segue.

Tabella 4 GRADO DI DIFFERENZIAZIONE DEI PREMI AI DIPENDENTI

Unione	Differenziazione
U Reno Galliera	Presente
U Pian del Bruscolo	Presente
U Romagna Faentina	Presente
UC Valle del Savio	Presente
UC Terre e Fiumi	Presente
UC Circondario Empolese Valdelsa	Presente
UC Bassa Reggiana	Presente
UC Garfagnana	Presente
C Terre Roveresche	Presente
UC Montani Appennino Pistoiese	Assente
UC Riviera del Brenta	Assente
FC Camposampierese	Assente
Valle del Belice	n.d.
U Valle del Torbido	n.d.
U Valdera	n.d.
U Val Vibrata	n.d.
UT Intercomunale Collio-Alto Isonzo	n.d.
U Terre dell'Ufita	n.d.
UM Valli Orco e Soana	n.d.
UM Val Gallenca	n.d.
UM Potenza Esino Musone	n.d.

U Madonie	n.d.
UC Marca Occidentale	n.d.
UC Caldogno, Costabissara, Isola Vicentina	n.d.
U Fossanese	n.d.
UC Valdichiana senese	n.d.
UC Taro e Ceno	n.d.
UC Valmarecchia	n.d.
Platani Quisquina Magazzolo	n.d.

Fonte: rielaborazione da sezione Amministrazione Trasparente sui siti web delle Unioni