

8. PERSONALE, GESTIONE FINANZIARIA E ORGANIZZAZIONE

PERSONALE

La compagine

Nel corso del 1999 e dei primi mesi del 2000 è proseguito il graduale processo di crescita delle risorse umane dell'Autorità. Al netto delle cessazioni, nei dodici mesi terminanti al 30 aprile 2000 la consistenza della compagine dell'Autorità è passata da 73 a 80 unità, comprese le risorse poste a disposizione dalla pubblica amministrazione e da altri enti pubblici attraverso distacchi e comandi temporanei (cresciuti nel periodo da 7 a 10 unità).

A fine periodo la compagine era costituita da 35 dipendenti di ruolo da 35 a tempo determinato e da 10 unità acquisite attraverso 8 comandi e 2 distacchi, suddivise nelle carriere dei dirigenti, funzionari, impiegati ed esecutivi (Tav. 8.1); nel corso del 1999 2 elementi sono stati distaccati presso la Cassa conguaglio per il settore elettrico.

TAV. 8.1 **COMPOSIZIONE DEL PERSONALE AL 30 APRILE 2000 PER CARRIERA E GRADO**

DIRIGENTI		FUNZIONARI		IMPIEGATI		ESECUTIVI	
Direttore centrale	2	Funzionario di I	11	Impiegato	11	Commesso capo	-
Direttore	3	Funzionario di II	19	Coadiutore	2	Commesso	1
Direttore aggiunto	7	Funzionario di III	7	Aggiunto	17		
TOTALE	12	TOTALE	37	TOTALE	30	TOTALE	1

Nonostante carichi di lavoro caratterizzati da responsabilità rilevanti e da impegni crescenti, anche in conseguenza degli adempimenti richiesti dalla trasformazione istituzionale dei settori regolati, la consistenza del personale permane al di sotto del limite di 120 unità, di cui 40 a tempo determinato, fissato dalla legge istitutiva. La crescita dell'organico è stata lenta e ponderata per la cura posta nella selezione e nell'inserimento del nuovo personale.

Il reclutamento è avvenuto in fasi successive. L'Autorità si è inizialmente avvalsa della facoltà prevista dall'art. 2, comma 29, della legge n. 481/95, che permette l'assunzione di personale di ruolo mediante apposita selezione, limitatamente alla fase di prima attuazione e nella misura massima della metà delle posizioni previste dalla pianta organica per tale tipologia contrattuale.

Pertanto, dopo l'iniziale assunzione di 10 unità in ruolo (di cui 6 nella carriera dei direttori e 4 nella carriera dei funzionari), nel gennaio 1998 sono stati assunte in ruolo 4 unità (3 nella carriera dei dirigenti, e 1 nella carriera

degli impiegati) e nel mese di aprile 1998 altre 24, di cui 21 nella carriera dei funzionari e 3 nella carriera degli impiegati. Queste ultime assunzioni sono avvenute a conclusione di una procedura di selezione iniziata nell'ottobre 1997 con la pubblicazione di un avviso pubblico su tre quotidiani a diffusione nazionale. La selezione è stata basata sull'esame comparato dei *curricula* ricevuti e dell'esperienza dei candidati, sulla valutazione dei titoli su colloqui con i dirigenti degli uffici dell'Autorità, nonché su prove attitudinali affidate a una società specializzata.

Coerentemente con quanto stabilito dalla legge istitutiva sono stati inoltre attivati rapporti di lavoro a tempo determinato di durata biennale, rinnovabili. Nel 1999 sono stati assunti a tale titolo 4 funzionari; nei primi mesi dell'anno in corso 2 dirigenti e 1 impiegato. Anche la selezione del personale a tempo determinato è stata condotta attraverso il vaglio dei *curricula* e il ricorso ad approfondite interviste. I primi concorsi pubblici per gli inserimenti in ruolo sono stati avviati nell'anno in corso.

Il personale ha un'età media di poco meno di 39 anni e possiede un elevato grado di qualificazione professionale. Quasi tutti i dipendenti sono in possesso di un diploma di scuola superiore, l'80 per cento di un titolo di laurea; i dirigenti e i funzionari hanno maturato esperienze professionali in aree di interesse per l'attività di regolazione. La qualità del personale appare adeguata al mandato affidato all'Autorità. Ne sono testimonianza i risultati raggiunti nel primo triennio di operatività che resi possibili dall'acquisizione di risorse qualificate, da livelli retributivi soddisfacenti anche se non confrontabili con quelli che si riscontrano in parte dei settori che l'Autorità regola, da un'opera di formazione interna intensa, sebbene solo in parte formalizzata.

L'assegnazione delle responsabilità ai dirigenti, le procedure per la valutazione del personale, l'adozione del *Codice etico*, il clima di collaborazione costituiscono aspetti di un'organizzazione orientata a garantire elevati livelli di efficienza e di motivazione al servizio pubblico.

L'assetto organizzativo è flessibile, per permettere di modulare le attività per obiettivi, mantenendo la struttura gerarchica ai livelli minimi necessari per lo svolgimento dei compiti assegnati. Alcuni interventi organizzativi attuati nel corso del 1999 e nei primi mesi del 2000 sono stati diretti a superare gradualmente la distinzione di competenze fra ambiti tariffari e ambiti di mercato nella strutturazione delle aree operative, utile nella prima fase di attività, ma meno necessaria con il rapido progredire della liberalizzazione nei settori vigilati.

Il numero limitato di unità con mansioni esecutive riflette la scelta di non appesantire la struttura con risorse destinate a mansioni ausiliarie, ritenendosi più efficiente l'acquisizione di servizi all'esterno. L'esternalizzazione di

servizi, attuata con procedure trasparenti, ha in particolare riguardato le prestazioni di assistenza informatica, i servizi di elaborazione delle retribuzioni e dei contributi, quelli di trasporto, di pulizia e di custodia dei locali.

In considerazione delle esigenze a carattere specialistico, della rapida trasformazione dei settori regolati e della concomitante crescita delle funzioni di carattere tecnico che le vengono assegnate, l'Autorità si è valsa della facoltà offerta dalla legge istitutiva di dotarsi di esperti esterni. Ha anche provveduto a ricorrere all'apporto di collaboratori su specifici temi, istituendo commissioni e gruppi di studio per problemi di particolare complessità.

Come previsto dalla legge istitutiva, le retribuzioni contrattuali sono equiparate a quelle dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato (Tav. 8.2). Le retribuzioni medie annue effettive (al lordo delle ritenute erariali ma al netto della gratifica annuale e dei contributi previdenziali e assistenziali a carico dell'Autorità), erano nell'aprile del 2000, pari a 197 milioni di lire lordi per i dirigenti, a 101 milioni per i funzionari, a 65 milioni per gli impiegati e a 46 milioni per il personale esecutivo.

TAV. 8.2 **RETRIBUZIONI CONTRATTUALI LORDE PER CARRIERA E GRADO^(A)**

Anno 1999, milioni di lire

DIRIGENTI		FUNZIONARI		IMPIEGATI		ESECUTIVI	
Direttore centrale	215,9	Funzionario di I	107,5	Impiegato	76,5	Commesso capo	58,2
Direttore	172,8	Funzionario di II	84,4	Coadiutore	64,9	Commesso	43,6
Direttore aggiunto	151,9	Funzionario di III	76,5	Aggiunto	49,6		

(A) Livello base, al netto della gratifica annuale