**ATTI PARLAMENTARI**

**XIV LEGISLATURA**

# CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. **XIII**
N. **1**-*ter*

# RELAZIONE

## SULLO STATO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

## (Anni 2000 e 2001)

*(Articolo 30 della legge 28 ottobre 1970, n. 775*
*e articolo 16 della legge 29 marzo 1983, n. 93)*

**predisposta dal Presidente del Consiglio dei ministri**

(BERLUSCONI)

**e dal Ministro per la funzione pubblica**

(MAZZELLA)

---

**Trasmessa alla Presidenza il 31 marzo 2003**

**dal Ministro per la funzione pubblica**

(MAZZELLA)

*(Allegata, ai sensi dell'articolo 16 della legge 29 marzo 1983, n. 93,*
*alla Relazione previsionale e programmatica per l'anno 2002)*

---

STABILIMENTI TIPOGRAFICI CARLO COLOMBO

# INDICE

PREFAZIONE ..... *Pag.* 7

*Capitolo 1: L'attività normativa* ..... » 11

1. L'attività normativa ..... » 13
   1.1 Anno 2000 ..... » 15
   1.2 Anno 2001 ..... » 16
2. La semplificazione normativa ..... » 22
   2.1 Semplificazione delle norme e delle procedure ..... » 22
   2.2 Analisi dell'impatto della regolamentazione (AIR) ..... » 26

*Capitolo 2: L'organizzazione delle pubbliche amministrazioni* ..... » 31

1. La riforma federalista dello Stato ed il ridisegno delle funzioni amministrative ..... » 33
   1.1 L'eredità delle riforme degli anni Novanta e il completamento del federalismo amministrativo ..... » 33
   1.2 Dal federalismo amministrativo alla riforma costituzionale: le modifiche al titolo V della Costituzione e i provvedimenti di attuazione ..... » 36
   1.3 Dai progetti ai fatti: l'esigenza di rendere operative le riforme amministrative ..... » 39
2. Gli apparati centrali ..... » 40
   2.1 Verso un nuovo assetto delle amministrazioni centrali ..... » 40
   2.2 La presidenza del Consiglio dei ministri ..... » 42
      2.2.1 Il processo di riorganizzazione: disciplina generale e uffici serventi il Presidente del Consiglio dei ministri . » 42
      2.2.2 L'organizzazione dei Dipartimenti ..... » 46
      2.2.3 Il Segretario Generale ..... » 47
   2.3 I Ministeri ..... » 47
   2.4 L'organizzazione degli uffici ..... » 65
      2.4.1 Gli uffici di diretta collaborazione ..... » 65
      2.4.2 Gli uffici del contenzioso ..... » 66
      2.4.3 Gli uffici dei diritti dei cittadini ..... » 67
   2.5 Il sistema statistico nazionale (SISTAN) e gli Uffici di statistica delle amministrazioni pubbliche ..... » 68
      2.5.1 Il Sistema statistico nazionale (SISTAN) ..... » 68
      2.5.2 Gli uffici statistici delle amministrazioni ..... » 71

2.6 Gli enti pubblici ..... *Pag.* 77
2.6.1 La delega per gli enti previdenziali ..... » 77
2.6.2 La riforma dei Monopoli di Stato ..... » 78
2.7 Le agenzie ..... » 79
2.8 Le autorità indipendenti ..... » 85
2.8.1 Gli assetti attuali ..... » 85
2.8.2 Le linee di riforma ..... » 86
2.8.3 Le soluzioni prospettate: lo statuto delle autorità amministrative indipendenti ..... » 87

3. L'amministrazione sul territorio ..... » 89
3.1 Gli Uffici territoriali del Governo ..... » 89
3.2 Le trasformazioni negli apparati periferici ..... » 91

4. Privatizzazioni ed esternalizzazioni ..... » 92

5. La sperimentazione e i tentativi di introdurre nuovi modelli operativi e nuovi criteri di gestione ..... » 99

*Capitolo 3: Le politiche di riforma amministrativa: il nuovo ruolo del Dipartimento della Funzione pubblica* ..... » 105

1. Dalle norme all'attuazione: il monitoraggio delle riforme amministrative ..... » 107

2. Il nuovo ruolo del Dipartimento della Funzione pubblica ..... » 108

3. I nuovi obiettivi di policy del Dipartimento della Funzione pubblica ..... » 110

*Capitolo 4: Governance e controlli interni* ..... » 115

1. Valutazione e controllo nella Amministrazione dello Stato italiano: lo stato d'attuazione del d.lgs. 286/99 ..... » 117
1.1 Le indicazioni del d.lgs. 286/99 per la riforma del sistema dei controlli interni ..... » 117
1.2 La situazione nelle Amministrazioni centrali ..... » 118
1.3 La situazione nelle Amministrazioni regionali e nelle Province autonome ..... » 120
1.4 La situazione negli enti locali (province e comuni) ..... » 122

2. La direttiva del Presidente del consiglio dei ministri e le direttive ministeriali per l'anno 2002 ..... » 124
2.1 I fattori di contesto ..... » 124
2.2 La « direttiva madre » del Presidente del Consiglio dei ministri ..... » 125
2.3 Le direttive dei Ministri per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2002 ..... » 126
2.4 Le criticità emerse ..... » 128

3. Le azioni del Dipartimento della Funzione pubblica a sostegno del cambiamento: il progetto finalizzato « controllo di gestione: best practices » e il « progetto governance » ..... » 130

*Capitolo 5: I rapporti tra la P.A. e i cittadini* ..... *Pag.* 133

1. Informazione e comunicazione ..... » 133

2. Le strutture della comunicazione ..... » 141
   2.1 Gli Uffici Relazioni con il pubblico ..... » 141
   2.2 L'Ufficio Stampa e il Portavoce ..... » 146
   2.3 Le altre strutture della comunicazione ..... » 146

3. Il linguaggio delle amministrazioni ..... » 147
   3.1 La semplificazione del linguaggio degli atti amministrativi . » 147
   3.2 La comunicazione via web ..... » 149

*Capitolo 6: Le risorse umane* ..... » 151

1. Le relazioni sindacali ..... » 153
   1.1 La contrattazione collettiva nazionale nel biennio 2000-2001 ..... » 153
   1.2 La contrattazione integrativa e il controllo sugli oneri economici ..... » 160
   1.3 Scioperi e rappresentatività sindacale ..... » 164

2. La dirigenza ..... » 169
   2.1 Il ruolo della dirigenza nella riforma dell'impiego pubblico. L'evoluzione normativa e la legge di riordino 15 luglio 2002 n. 145 ..... » 169
   2.2 Autonomia gestionale e responsabilità di risultato ..... » 170
   2.3 La mobilità dirigenziale verso il privato e gli organismi internazionali ..... » 175

3. La gestione del personale ..... » 176
   3.1 Dotazioni organiche, assunzioni, concorsi e mobilità ..... » 176
   3.2 La mobilità ..... » 188
   3.3 La spesa per i pubblici dipendenti ..... » 194
   3.4 L'inquadramento del personale e l'avanzamento in carriera ..... » 197
   3.5 Forme contrattuali flessibili e outsourcing ..... » 200
   3.6 Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici ..... » 208
   3.7 La formazione e la valorizzazione delle risorse umane. La direttiva 13 dicembre 2001 ..... » 211
   3.8 TFR e previdenza complementare: quadro normativo ed esperienze applicative ..... » 217

4. Il contenzioso del lavoro pubblico. L'arbitrato e la formazione degli arbitri per le controversie di lavoro pubblico ..... » 221

*Capitolo 7: Le tecnologie dell'informazione e della telecomunicazione nella P.A.* ..... » 225

1. Il nuovo quadro di Governo dell'informatica pubblica ..... » 227

2. Le criticità della situazione dell'informatica pubblica ..... » 228

3. Il piano di azione del 2000 ..... *Pag.* 229

4. Lo stato dell'informatizzazione nelle pubbliche amministrazioni centrali e negli enti pubblici non economici ..... » 230

4.1 Organizzazione e risorse umane ..... » 230

4.2 Stato dei sistemi – postazioni di lavoro ..... » 232

4.3 Stato dei sistemi – mainframe ed elaboratori dipartimentali . » 234

4.4 Stato dei sistemi – la connettività ..... » 235

4.5 Stato dei sistemi – il patrimonio informativo ..... » 237

4.6 Stato dei sistemi – il patrimonio applicativo ..... » 238

4.7 Stato dei servizi – i servizi di base, trasversali: posta elettronica, accesso ad internet, firma digitale, carta d'identità elettronica ..... » 239

4.8 Stato dei servizi – i servizi per il funzionamento ..... » 240

4.9 Stato dei servizi – i servizi in rete ..... » 242

5. La spesa per le ICT nelle pubbliche amministrazioni centrali e negli enti pubblici non economici ..... » 244

6. L'azione del Ministro per l'innovazione e le tecnologie ..... » 245

*Allegati* ..... » 253

Rilevazione dei distacchi e dei permessi sindacali retribuiti, delle aspettative e dei permessi sindacali non retribuiti e delle aspettative e permessi per funzioni pubbliche (anno 2000) ..... » 255

Rilevazione dei distacchi e dei permessi sindacali retribuiti, delle aspettative e dei permessi sindacali non retribuiti e delle aspettative e permessi per funzioni pubbliche (anno 2001) ..... » 495

Nota editoriale: *I riferimenti ad atti normativi e a progetti di legge sono aggiornati al mese di novembre 2002.*

## PREFAZIONE

Questa edizione della Relazione al Parlamento sullo Stato della Pubblica Amministrazione è costruita in modo innovativo sotto diversi profili.

Il primo profilo di novità concerne l'ambito temporale di riferimento. La precedente relazione, trasmessa alle Camere all'inizio di maggio 2001, aveva riguardato il biennio 1998-1999. Sarebbe stato, a questo punto, riduttivo descrivere, appena pochi mesi dopo, soltanto le vicende relative all'anno 2000, così come probabilmente incompleto sarebbe apparso, ad inizio 2002, un quadro che si fosse limitato a riferire sulle vicende della pubblica amministrazione nell'ultima fase della XIII legislatura e nei primissimi mesi della XIV legislatura.

Di qui la scelta di dare, alla nuova relazione sullo stato della pubblica amministrazione, una prospettiva più ampia. Una prospettiva che comprendesse sia il biennio 2000-2001, sia ampi riferimenti alle iniziative e alle vicende svoltesi fino a tutto l'autunno 2002. In questo modo, si è impostata una relazione al contempo originale e completa, che riassume un periodo di circa 34 mesi particolarmente denso di avvenimenti e che, soprattutto, ponendosi a cavallo di due legislature, consente di rilevare continuità e discontinuità tra le linee di azione dei Governi precedenti e del Governo in carica.

Un altro profilo innovativo concerne il metodo di analisi. Nel passato la relazione sullo stato della pubblica amministrazione è stata essenzialmente dedicata ad una sommaria descrizione dell'attività delle singole amministrazioni statali, sulla base dei dati e delle informazioni da ciascuna fornite. Questo approccio, già modificato con la relazione per gli anni 1998-1999 viene, oggi, definitivamente superato.

L'obiettivo è fare della relazione sullo stato della pubblica amministrazione uno strumento che effettivamente consenta, al Parlamento, la valutazione più organica ed integrata possibile dei profondi processi di cambiamento che stanno investendo il sistema amministrativo. Di conseguenza, piuttosto che esaminare le vicende dei singoli settori dell'amministrazione, si è posto trasversalmente

l'accento sulle linee strategiche di riforma amministrativa, evidenziando di volta in volta stato di avanzamento, novità, criticità, risultati. Analisi e valutazioni sono supportate da un ampio corredo di elaborazioni statistiche e grafiche.

La relazione è articolata in 7 capitoli. Il primo delinea un quadro generale dell'attività normativa concernente la pubblica amministrazione negli anni 2000-2001. Una specifica attenzione è qui dedicata alle misure adottate per favorire la semplificazione delle norme e procedure e per promuovere l'analisi preventiva dell'impatto della regolamentazione.

Il secondo capitolo è, invece, incentrato sul tema dell'organizzazione amministrativa. Qui, ancora più che in altri settori, il biennio 2000-2001 e l'avvio del 2002 si connotano come stagione di profondi cambiamenti: dall'attuazione delle riforme dei ministeri e della Presidenza del Consiglio avviate nel 1998-1999, alla revisione, tra fine 2001 e inizio 2002, di alcune delle scelte precedentemente effettuate; dal processo di attuazione del cosiddetto "federalismo amministrativo" alla sostanziale revisione del rapporto Stato-Regioni-Enti locali avviata con la riforma del titolo V della Costituzione ed, ora, riproposta con i disegni di legge costituzionale e ordinaria in discussione davanti alle Camere; dagli interventi in materia di autorità indipendenti e di agenzie alla revisione dell'articolazione territoriale dell'amministrazione statale.

Il processo di redistribuzione di poteri e funzioni tra Stato, Regioni ed Enti locali non poteva, naturalmente, non determinare anche una sostanziale mutazione del ruolo del Dipartimento della Funzione pubblica. A questo cambiamento di ruolo è dedicato il terzo capitolo, ove si evidenzia come il Dipartimento della funzione pubblica si configuri e tenda ad operare sempre meno quale potere centrale dello Stato e sempre più, invece, quale "centro di raccordo e cooperazione tra istituzioni amministrative e cabina di regia e monitoraggio del cambiamento amministrativo".

Il quarto capitolo esamina lo stato di attuazione del nuovo sistema dei controlli interni nelle pubbliche amministrazioni, sia statali che regionali e locali. Qui particolare attenzione è rivolta al tema della "*governance*" e alla valutazione e controllo strategici. Ma appositi riferimenti riguardano anche i controlli di gestione, i sistemi di valutazione della dirigenza e i modelli e standard di misurazione delle *performance* operative delle amministrazioni.

L'attuazione della legge 7 giugno 2000 n.150 e la comunicazione in ambito pubblico costituiscono temi strategicamente rilevati per concretizzare un'effettiva trasformazione delle relazioni tra Stato e collettività. Ad essi, così come alle iniziative volte a semplificare i rapporti tra pubblica amministrazione, cittadini e imprese e a favorire la semplificazione del linguaggio dei documenti amministrativi, è rivolto il quinto capitolo.

Il periodo in esame è stato anche contraddistinto da importanti novità nel settore delle risorse umane. Il sesto capitolo concentra l'attenzione sugli esiti della contrattazione collettiva nazionale nel biennio 2000-2001 e nella prima parte del 2002, sull'attuazione della riforma della dirigenza statale del 1998-1999 e sulle nuove norme varate nel 2002, sulle misure per favorire la mobilità e per contenere la spesa per i pubblici dipendenti, sulla introduzione e applicazione di nuove forme contrattuali flessibili nelle amministrazioni e sulle iniziative assunte per formare e valorizzare i dipendenti pubblici.

Infine, il settimo capitolo analizza gli interventi – di fondamentale rilievo per il cambiamento e la modernizzazione delle pubbliche amministrazioni – adottati nel settore dei servizi di rete e delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione. E, in proposito, un particolare ringraziamento va al mio collega Lucio Stanca, Ministro per l'Innovazione e le tecnologie, e ai suoi uffici, che hanno curato questa parte della relazione.

LUIGI MAZZELLA
Ministro della Funzione Pubblica

# Capitolo I

# L'attività normativa

# Capitolo 1

# L'attività normativa

1. L'attività normativa

*Premessa*

L'ultimo decennio del secolo scorso è stato caratterizzato, per quanto riguarda gli assetti organizzativi della pubblica amministrazione, da un'attività normativa intensa tendente a ridisegnare in maniera più moderna e funzionale i rapporti tra l'apparato pubblico (statale, regionale e locale) e il tessuto sociale del Paese (cittadini e imprese), anche in funzione della necessità di adeguamento della disciplina nazionale ai principi ed agli standards richiesti dalla appartenenza dell'Italia all'Unione Europea.

Tra gli interventi normativi di maggior rilievo del periodo spiccano soprattutto:

- la legge 7 agosto 1990, n. 241, con la quale viene impostato su nuove basi il rapporto tra le pubbliche amministrazioni ed i fruitori dei servizi da esse erogati;
- la legge 8 giugno 1990, n. 142 che ridefinisce in maniera più coerente con il disegno costituzionale il sistema delle autonomie degli enti locali (comuni, province);
- la legge 23 ottobre 1992, n. 421 che delegava l'Esecutivo per la razionalizzazione e la revisione delle discipline in materia di sanità, di pubblico

impiego, di previdenza e di finanza territoriale, costituenti le aree di preminente interesse per il governo della finanza pubblica. L'esercizio della delega si è concretato in importanti provvedimenti attuativi, tra i quali rilevano in particolare il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 (ora confluito nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165) in materia di pubblico impiego; il decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 35 in materia di utilizzazione del personale della scuola; i vari decreti legislativi in materia sanitaria (primo tra tutti il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502); il decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 504 sul riordino della finanza degli enti territoriali;

- le varie leggi finanziarie e le leggi alle stesse collegate a partire dal 1994, contenenti tutte importanti previsioni normative di riforma e di riorganizzazione dell'apparato pubblico, volte soprattutto al contenimento della spesa ed al recupero della produttività e dell'efficienza della pubblica amministrazione;
- le due leggi 15 marzo 1997, n. 59 e 15 maggio 1997, n. 127, con le quali si è affrontato un complesso disegno riformatore dell'apparato pubblico, disegno nel quale è stato ricompreso anche il processo di conferimento di funzioni e compiti alle Regioni e alle Autonomie locali, precostituendo, anche dal punto di vista temporale, un integrale processo di distribuzione delle attività amministrative secondo vari criteri di efficienza, primo tra tutti quello della sussidiarietà, i quali tendono a consentire al massimo la prossimità dell'amministrazione pubblica al cittadino-utente.

La presente rassegna normativa abbraccia un biennio (2000 e 2001) che si colloca sostanzialmente a cavallo di due legislature (la XIII e la XIV), risentendo quindi, nella tempistica e nei contenuti, delle situazioni che si verificano in seguito alle circostanze caratterizzanti un'attività di fine e di inizio legislatura, in questo caso più accentuata in

considerazione dell'avvenuto mutamento degli equilibri politici che ha determinato il cambio del Governo del Paese.

*1.1 Anno 2000*

L'anno in esame è stato un periodo non particolarmente significativo per l'attività legislativa concernente la pubblica amministrazione, se si eccettuano alcuni interventi di notevole rilevanza.

Si è trattato, infatti, di una fase temporale conseguente all'emanazione, avvenuta nel biennio precedente, dei decreti delegati scaturenti dall'attuazione della legge 59/1997.

Sarebbe dovuta scattare la fase, per così dire, operativa della riforma, quella che avrebbe dovuto dare un seguito concreto e su larga scala ai provvedimenti legislativi di trasferimento di funzioni e attribuzione di competenze alle regioni e agli enti locali con il conseguente riordino organizzativo e amministrativo dell'apparato centrale dello Stato. Si sarebbe dovuto assistere ad una corposa operazione di trasferimento di persone, mezzi, strumenti ed attrezzature dal livello centrale statale a quello periferico locale, senza la quale il dettato normativo avrebbe rischiato di rivelarsi un mero *flatus vocis*.

Tuttavia, il periodo corrispondente all'ultima fase della XIII legislatura, seppure ricco quantitativamente di provvedimenti attuativi, non è stato concretamente significativo e soddisfacente, evidentemente, anche per le diffuse resistenze che si sono incontrate in relazione a talune scelte effettuate (cfr., ad esempio, le vicende che hanno interessato il Corpo forestale dello Stato) e per le difficoltà operative connesse all'effettivo trasferimento del personale e delle corrispondenti risorse finanziarie. Infatti, si è dovuto ricorrere frequentemente all'istituto del c.d. "avvalimento" di personale statale da parte delle altre amministrazioni pubbliche, cui sono state conferite le funzioni precedentemente attribuite allo Stato.

Pertanto, tale è stata la difficoltà applicativa della così detta riforma a "Costituzione invariata" che è stato contemporaneamente perseguito l'obiettivo di un aggiornamento diretto della Costituzione stessa - per aree tematiche corrispondenti ai contenuti del Capo I della legge 59/1997 - al fine di imporre la riforma dell'apparato organizzativo-strutturale come adeguamento ineludibile al dettato costituzionale.

La questione, come è noto, ha dato luogo a non poche polemiche politico-istituzionali: la legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 - confermata anche da un apposito referendum popolare – è entrata in vigore, infatti, alla fine del 2001 ed ha dato l'avvio ad una fase particolarmente innovativa dell'attività legislativo-normativa in generale, e del complesso istituzionale Stato-Regioni-Enti locali, in particolare. Essa comporta una autentica rinnovazione del sistema delle fonti normative, sia sotto il profilo del rapporto gerarchico tra le stesse, sia sotto quello della ripartizione delle attribuzioni.

*1.2 Anno 2001*

L'ultimo periodo della legislatura, sotto il profilo dell'attività normativa concernente l'organizzazione della pubblica amministrazione, ed in particolare l'organizzazione della struttura ministeriale, ha assistito ad un'intensa e significativa mole di interventi soprattutto in vista della scadenza fissata dal decreto legislativo 30 luglio 1999, n.300.

Le previsioni del decreto, infatti, riconducevano all'inizio della nuova legislatura la messa a regime della riforma della struttura del Governo, prevedendo il ridimensionamento del numero delle strutture ministeriali (da 20 a 12), provvedendo ad accorpamenti e a fusioni, ed operando il trasferimento delle competenze individuate come tecnico-operative ad apposite strutture (Agenzie), configurate sostanzialmente come strutture centrali e paraministeriali per lo svolgimento delle competenze statali, poste però

anche al servizio degli apparati regionali o locali in relazione alle loro specifiche competenze tecnico-operative.

In tale periodo – e segnatamente nel primo quadrimestre del 2001 – si è provveduto alla predisposizione di pressoché tutti i regolamenti di organizzazione dei Ministeri (nonché di quelli concernenti gli uffici di diretta collaborazione, integrati con le strutture – servizi di controllo interno - deputate al controllo politico-strategico dell'attività dell'amministrazione).

Significativa, nello scorcio della XIII legislatura, è stata anche la legge 26 marzo 2001, n. 81 concernente la previsione della figura dei Vice-Ministri: tale qualità può essere attribuita a non più di 10 Sottosegretari mediante il rilascio, da parte del rispettivo Ministro, di una delega, per così dire, rinforzata, in quanto, invece di essere limitata a mere tipologie di atti o a particolari materie, è estesa alla competenza di interi settori o reparti dell'amministrazione (dipartimenti e direzioni generali).

Il 2001 è stato poi interessato, intorno alla metà dell'anno, dall'avvio della nuova legislatura (XIV) caratterizzata da una nuova maggioranza parlamentare. Ne ha notevolmente risentito l'attività normativo-legislativa, che è stata contraddistinta da una serie di impulsi e di indirizzi determinati dalla necessità di conseguire risultati ed obiettivi sottesi alla realizzazione del programma del nuovo Governo.

Si è trattato di iniziative in parte di immediata attuazione, o che comunque hanno conseguito i propri effetti nel corso dello stesso anno 2001, e in parte solo avviate, in quanto richiedenti sia un dibattito in sede parlamentare, ampio ed approfondito, sia una riflessione adeguata nelle competenti sedi politico-istituzionali e della società civile, ai fini dell'acquisizione di suggerimenti utili e conseguenti.

Tra i primi occorre ricordare il decreto-legge 12 giugno 2001, n. 217, convertito dalla legge 3 agosto 2001, n.317 che ha corretto la previsione circa il numero dei Ministeri, evitando che settori di particolare interesse nazionale, quali la sanità e le comunicazioni,

portatori di competenze ed interessi meritevoli di specifica e particolare considerazione per i diversi soggetti interessati, scomparissero a livello di autonome strutture centrali e rifluissero come sottostrutture di non adeguata rilevanza e visibilità, di più ampie ripartizioni di competenze troppo genericamente onnicomprensive, quali le "politiche sociali" e "le attività produttive" . Infatti, con la legge 317/ 2001, le strutture ministeriali sono state fissate nel numero di 14 con la previsione del Ministero della salute (già della sanità) e del Ministero delle comunicazioni. Ovviamente, per determinati aspetti, la modifica delle strutture ministeriali, ha inciso su alcuni dei regolamenti di organizzazione appena approvati nella precedente legislatura, e di ciò si è dovuto tenere conto nelle misure applicative (dotazioni organiche e trasferimenti di personale).

Successivamente, con il decreto-legge 7 settembre 2001, n. 343, convertito dalla legge 9 novembre 2001, n.401, si è provveduto alla ristrutturazione del settore della protezione civile che, già costituito come Agenzia, ai sensi del decreto legislativo n. 30 luglio 1999, n.303, è stato ritrasformato in apposito Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei Ministri in relazione alla sua posizione centrale per la gestione delle emergenze connesse ad esigenze straordinarie ed eccezionali, nonché alla necessità di un coordinamento politico-operativo-funzionale, che si ritiene possa essere assicurato solo dalle strutture della Presidenza del Consiglio dei Ministri per le oramai diffuse competenze, in materia di prevenzione e di interventi in tema di protezione civile, tra Stato, Regioni ed enti locali, a seconda dell'entità e del livello dell'accadimento.

Una serie di interventi normativi significativi si è pure operata nella sede della legge finanziaria 2002 (legge 28 dicembre 2001, n. 448): ci si riferisce in particolare agli articoli 18 (Riordino degli organismi collegiali), 28 (Trasformazione e soppressione degli enti pubblici), 29 (Misure di efficienza delle pubbliche amministrazioni) e 35 (Norme in materia dei servizi pubblici locali). Si tratta, come si può ben intuire, di interventi per la maggior parte da avviare e che troveranno la loro concretizzazione in specifici provvedimenti

successivi, in parte già in corso di realizzazione fin dai primi mesi del 2002. L'ottica di tali interventi appare evidente e, anche in tali casi, conseguente alla realizzazione di specifici obiettivi del programma di Governo. Si è dato infatti rilievo alla necessità di evitare che le amministrazioni occupino spazi impropri in relazione alle finalità istituzionali, e alla opportunità che sia in ogni caso consentito il libero esplicarsi dell'iniziativa privata, per quanto concerne servizi e attività, affinché possano essere esercitati, più funzionalmente e con maggiore soddisfazione dell'utenza, in un libero mercato. Ciò anche in considerazione dei vantaggi economici sia per le amministrazioni, che riducono le spese, che per l'utenza, la quale potrà usufruire dei benefici che derivano dalla fornitura di servizi in regime di libera concorrenza (migliore qualità e riduzione dei costi), piuttosto che in un ambito ristretto o sostanzialmente monopolistico. Ovviamente le normative, legislative e regolamentari attuative, non potranno non tenere conto delle esigenze funzionali e sociali che sono alla base della prestazione del servizio pubblico, nonché delle necessità conseguenti alla attenta valutazione della relazione costi-benefici ai fini di una riduzione della spesa complessiva sostenuta dalla pubblica amministrazione.

Tra le iniziative avviate, non solo formalmente, nel secondo semestre dell'anno 2001 occorre ricordarne alcune di notevole rilevanza in quanto saranno in grado di incidere in maniera sostanziale e duratura nell'assetto organizzativo-strutturale-funzionale della pubblica amministrazione.

In primo luogo, va ricordato il disegno globale per la riconsiderazione della ristrutturazione dell'apparato pubblico così come emerso dall'attuazione della legge 59/1997. Si è infatti dato avvio al disegno di legge governativo tendente a riaprire l'esercizio delle deleghe legislative per la riforma dei Ministeri, della Presidenza del Consiglio dei Ministri, degli enti pubblici non economici e degli enti di ricerca. Si è altresì riaperta la delega per una revisione completa del sistema dei controlli delle attività delle amministrazioni pubbliche, di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286. Tale

iniziativa si è conclusa solo recentemente (legge 6 luglio 2002, n. 137): si apre così, nuovamente, una stagione di significative riforme strutturali e organizzative che, d'altra parte, risultavano anche richieste dalla oramai sanzionata realtà costituzionale del rinnovato Titolo V della Costituzione.

In tale stagione di interventi normativi (legislativi e regolamentari; organizzativi e funzionali) non si potrà non tenere conto delle nuove realtà istituzionali intervenute, e operare quindi di conseguenza provvedendo al ridimensionamento, alla riorganizzazione, alla riconversione e alla riqualificazione di strutture che debbono oramai considerarsi trasformate nei compiti e nelle funzioni.

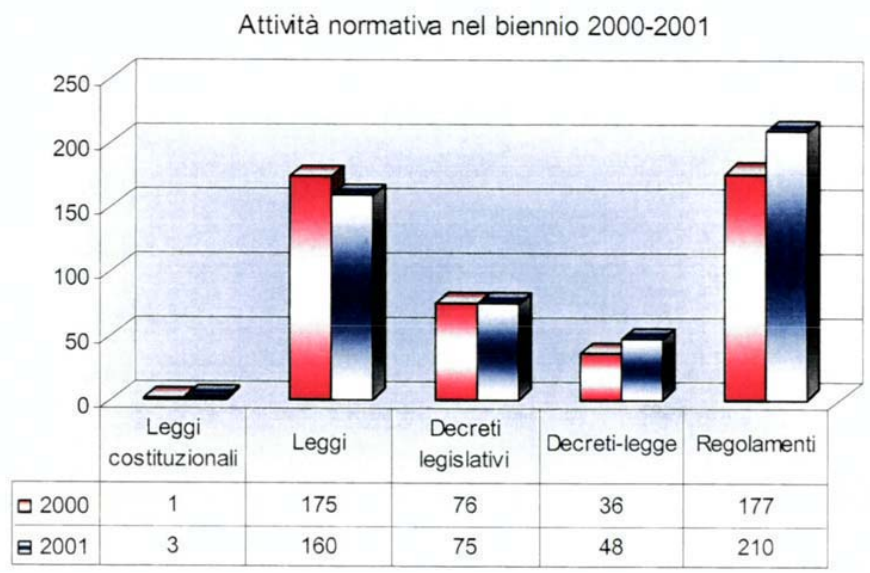
Va rilevato che dovrà trattarsi di un periodo ragionevolmente non troppo diluito al fine di assicurare certezze, efficienza e funzionalità ai soggetti dei rapporti amministrativi e che dovrà essere preceduto, o comunque accompagnato, dalla definizione e dalla delimitazione – possibilmente concordata – delle competenze specifiche statali e regionali nelle materie classificate a legislazione concorrente: infatti anche da tali determinazioni conseguiranno le decisioni circa le strutture organizzative-funzionali degli apparati ministeriali, e comunque a carattere statale, a livello centrale e periferico. Ciò per non correre il rischio di creare o, comunque, produrre confusione e duplicare strutture a diversi livelli istituzionali con conseguenti fenomeni di disorientamento nel cittadino.

A tale impegno il Governo ha già provveduto a dare avvio con la presentazione al Parlamento di un apposito disegno di legge-delega (A.S. 1545).

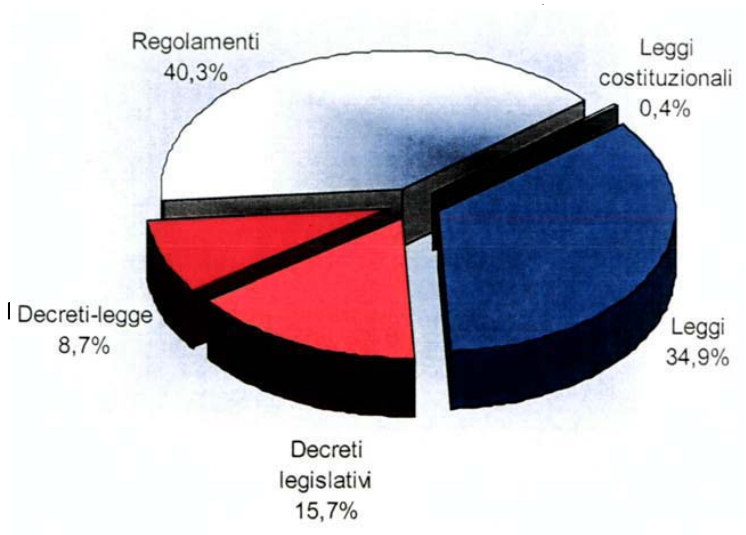
D'altra parte occorre dedicare la massima attenzione alla realtà dell'esercizio di funzioni in capo a enti istituzionali diversi da quelli tradizionali – tendenzialmente quelli più vicini al cittadino e all'utente – per cui non di poco rilievo dovrà anche essere il compito formativo, a livello strutturale e a livello soggettivo, per l'apprendimento e l'acquisizione di un *habitus* mentale rinnovato rispetto all'esercizio della cosa pubblica, da un lato, e al colloquio e al rapporto con il cittadino e il fruitore del pubblico servizio, dall'altro lato.

Si tratterà di un obiettivo primario di tutte le amministrazioni che dovrà essere opportunamente sottoposto a verifiche e controlli, in virtù del necessario raggiungimento dei risultati nonché dell'efficienza e dell'efficacia dell'attività.

I grafici seguenti illustrano, in termini quantitativi, l'attività normativa intervenuta nel biennio di osservazione.




Attività normativa nel biennio 2000-2001 - ripartizione percentuale per tipologia



## 2. La semplificazione normativa

### *2.1. Semplificazione delle norme e delle procedure*

Il Biennio di riferimento della presente relazione ha visto anche il proseguimento dell'attività di semplificazione delle norme e delle procedure, avviata ormai da alcuni anni e, in qualche modo, sistematizzato con le previsioni delle leggi annuali di semplificazione e parzialmente attuata dai conseguenti regolamenti di delegificazione dei procedimenti individuati.

L'articolo 20 della legge 59/1997, ha infatti aggiunto al generale strumento di semplificazione consistente nella indicazione e nella individuazione di specifici procedimenti amministrativi, da rivedere e rivisitare con appositi regolamenti delegificanti (ex articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400), l'ulteriore previsione di un intervento legislativo annuale, che, oltre ad individuare nuovi procedimenti circa i quali occorre provvedere con interventi di semplificazione e di aggiornamento, consenta altresì di implementare costantemente il processo di semplificazione in corso con l'introduzione di nuovi criteri e principi direttivi.

Seguendo tale impostazione, e conseguentemente anche alle modifiche apportate alla legge 59/1997, si è provveduto per gli anni 1998 e 1999 con le relative leggi annuali di semplificazione (rispettivamente legge 8 marzo 1999, n. 50, e legge 24 novembre 2000, n. 340). In particolare, viene qui presa in considerazione la legge 340/2000 riferibile al biennio oggetto della presente relazione. Tale legge, dopo un lungo e travagliato iter normativo, sia in fase di preparazione che in quello di discussione parlamentare, è risultata particolarmente complessa ed ha assunto, nella sostanza, la caratteristica di un provvedimento "omnibus", contenente interventi specifici e particolari in innumerevoli materie, i quali spesso, pur avendo finalità di semplificazione, si sono posti al di fuori di un

contesto d'insieme e di una razionale ed equilibrata visione complessiva delle rispettive materie.

La legge citata, infatti, ha provveduto in primo luogo ad una nuova individuazione di procedimenti da semplificare con lo strumento dei regolamenti di delegificazione. Sotto tale profilo ha elencato altri 63 procedimenti che vanno ad aggiungersi a quelli contenuti negli elenchi allegati alle precedenti leggi sulla materia. In secondo luogo, ha provveduto alla eliminazione di taluni specifici procedimenti con la diretta abrogazione delle disposizioni che li prevedevano. Al di là, comunque, di tali interventi diretti circa la sistematica della ordinaria attività di semplificazione, la legge ha provveduto a tutta una serie di interventi, di carattere più o meno incisivo, che sono stati ritenuti direttamente o indirettamente collegati all'attività di semplificazione normativa ed amministrativa.

Ne è conseguita una serie di disposizioni le quali, pur interessanti sotto il profilo di merito, lasciano talora perplessi sotto il profilo sistematico; si tratta, infatti, di disposizioni spesso non inserite nel contesto di riferimento e quindi di difficile lettura, e comunque di difficoltosa collocazione nell'ambito della relativa disciplina.

Si vedano, ad esempio, le disposizioni circa le "dichiarazioni sostitutive", l'"accesso ai dati per finalità di rilevante interesse pubblico", il "rilascio e rinnovo dei passaporti", l'"utilizzo di siti industriali per la sicurezza e l'approvvigionamento strategico dell'energia" e, in genere, tutte le disposizioni del Capo III, con particolare riferimento a quelle concepite senza il sistema della "novella" al testo in relazione al quale si è inteso intervenire.

Inoltre la legge 340/2000 è anche intervenuta a modificare la legge 241/1990 con tutta una serie di disposizioni relative alla materia della "conferenza di servizi", con la dichiarata intenzione di rendere tale istituto più fluido e meno paralizzante delle attività delle varie amministrazioni, che si trovino ad essere coinvolte nell'istruttoria dei diversi procedimenti amministrativi.

Ne è emersa una legge particolarmente complessa che talora ha inciso anche su aspetti organizzativi di alcune amministrazioni. Al di là degli obiettivi specifici di merito, in linea di massima condivisibili, si è trattato di un testo normativo che a taluni è apparso ardito definire di semplificazione, in quanto nonostante le intenzioni, ha perpetuato talune anomalie normative che si sarebbero invece dovute eliminare (come, ad esempio, il mancato ricorso al sistema delle novelle, come si è detto sopra).

L'attività di semplificazione è stata curata, in tale periodo, da una struttura appositamente costituita nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Nucleo per la semplificazione delle norme e delle procedure. Tale struttura ha esercitato le funzioni di cabina di regia nell'esercizio delle due principali linee di azione avviate per il perseguimento degli obiettivi di semplificazione: a) l'istruttoria e la definizione dei singoli regolamenti di semplificazione dei procedimenti espressamente individuati nelle diverse leggi dell'ultimo periodo (l. 59/1997; l. 191/1998; l. 50/1999; l. 340/2000); b) la redazione di testi unici in specifiche materie, sia per quanto concerne le disposizioni legislative che regolamentari.

Un'impostazione completamente rinnovata è quella che sta emergendo dalla disciplina della semplificazione contenuta nel disegno di legge attualmente in corso di discussione in Parlamento (A.S. 776-B, ex A.C. 2579, – legge di semplificazione 2001). Il contenuto di tale disegno di legge manifesta esplicitamente il diverso approccio alle esigenze regolatrici del sistema che è proprio del programma di governo della nuova maggioranza parlamentare.

Occorre sottolineare come sia cambiata radicalmente la prospettiva di intervento del legislatore ai fini della revisione complessiva dell'intero corpus normativo. Infatti, si prevede, non più solo di intervenire per eliminare passaggi procedimentali inutili, ma soprattutto, di evidenziare in primo luogo le effettive necessità di regolazione, eliminando del tutto gli interventi normativi superflui ed invasivi della libera e corretta espressione

dell'attività privata. Si prevede, inoltre, di intervenire adeguatamente in ogni specifico settore per avviare un riassetto normativo completo, sistematico e coerente.

Si tratta, come si vede, di novità sostanziali rispetto ai meccanismi finora utilizzati nell'attività di semplificazione. Il provvedimento in questione, una volta approvato dal Parlamento, verrà sostanzialmente ad assumere la funzione-quadro di norma madre, contenente cioè l'indicazione dei metodi e degli schemi procedimentali che, di anno in anno, saranno utilizzati per gli obiettivi di riassetto normativo.

Il prodotto finale di una attività siffatta sarà la codificazione, vale a dire la creazione di un complesso di norme stabili ed armonizzate, che siano espressione di un assestamento della disciplina normativa nelle diverse specifiche materie (per cui ci si troverà a disporre di vari "codici" a seconda della materia). Il risultato positivo di tale operazione sarà, da un lato, di fornire un quadro di riferimento certo, definito e sistematico alla futura produzione normativa, e, dall'altro, di offrire agli operatori ed ai cittadini-utenti certezza di regole e soprattutto una chiara strumentazione normativa.

Per ottenere lo scopo il disegno di legge in discussione prevede, in luogo del testo unico, che ha finalità essenzialmente compilative e di raccolta, lo strumento della delega legislativa ordinaria che, invece, consente interventi realmente innovativi dell'ordine esistente e quindi possibilità effettivamente riformatrici.

Con la delega, infatti, si può non solo raccogliere, ma anche modificare la disciplina sostanziale che regola i poteri amministrativi ed i rapporti con il cittadino e, sotto tale profilo perseguire, in maniera appropriata, l'obiettivo di una adeguata riduzione della normativa vigente, non solo e non tanto sotto l'aspetto quantitativo, quanto soprattutto sotto l'aspetto qualitativo, vale a dire con la riduzione effettiva dei poteri della pubblica amministrazione nei settori che si intendano liberalizzare.

Si dovrà trattare di un percorso costante volto, di comune intesa tra potere legislativo e potere esecutivo, ad un riassetto normativo complessivo che da un lato

garantisca un risultato definitivo di chiarezza, trasparenza e semplicità delle procedure normative e dall'altro coinvolga necessariamente e responsabilmente ogni Amministrazione di settore con riferimento alle materie di intervento.

La rilevanza della primaria responsabilità dei Ministeri di settore conduce quindi anche ad una riconsiderazione della struttura centrale consistente nel Nucleo sopra ricordato, in effetti esplicitamente soppresso con la recente legge 137/2002. Alla Presidenza del Consiglio dei Ministri rimane comunque affidato il ruolo di coordinamento ed impulso, laddove non addirittura sostitutivo, in caso di inerzia delle singole pubbliche amministrazioni di settore.

Il sistema che si viene a delineare è quindi quello secondo il quale si riconosce la completa titolarità e responsabilità del riassetto per materie in capo ai singoli Ministeri, lasciando alla Presidenza del Consiglio dei Ministri lo svolgimento del ruolo, che le è proprio, di "cabina di regia" con compiti specifici di coordinamento e di monitoraggio dell'intera operazione, anche in relazione agli inevitabili riflessi di natura politica che la caratterizzano per l'attuazione del programma di governo.

*2.2. Analisi dell'impatto della regolamentazione.*

Nell'ambito della riforma della sistematica normativa, ormai da qualche anno si va sempre più affermando l'esigenza di coniugare l'attività di normazione con elementi di qualità sostanziale che innalzino il livello della produzione normativa, sia con riferimento ad un contesto logico-funzionale più razionale ed organicamente strutturato, sia in relazione ad una più immediata accessibilità, quanto a comprensione e a chiarezza, per l'operatore del diritto e per il cittadino.

In tale ottica è stata adottata una metodologia alquanto innovativa che preveda da un lato la valutazione preventiva dell'effettiva necessità delle norme, e dall'altro la

misurazione dei costi e dei benefici della disciplina, che si intende adottare per i cittadini, le imprese e per le stesse amministrazioni.

A questo fine è stata emanata una direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri per la redazione dell'analisi dell'impatto della regolazione (AIR) il 27 marzo del 2000; è stata predisposta una guida per l'applicazione dell'AIR con la circolare n. 1 del 16 gennaio 2001; sono state effettuate attività di formazione del personale delle amministrazioni impegnate in queste attività ed è stata avviata la fase di sperimentazione con l'adozione dell'apposita direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 21 settembre 2001.

Lo scopo precipuo è quello di pervenire ad una capillare diffusione presso tutte le amministrazioni dell'attività di preventiva verifica della produzione normativa per stabilirne, innanzitutto, la necessità e quindi elevarne la qualità e garantirne l'efficacia.

Un primo intervento volto a migliorare la redazione dei testi normativi e a favorirne la leggibilità va reperito nella legge 127/1997. Con tale legge si provvide a due importanti novità: a) istituzione di un'apposita sezione consultiva del Consiglio di Stato per l'esame degli schemi degli atti normativi del Governo con l'evidente finalità di creare, nell'unica sede della sezione apposita, una specializzazione e una sensibilità verso la qualità del testo, e quindi non solo in dipendenza dell'argomento trattato, come era in precedenza (articolo 17, comma 28); b) introduzione di disposizioni specifiche volte ad agevolare la lettura e la comprensione dei testi di legge sia da parte dei cittadini che degli stessi operatori (articolo 17, commi 29 e 30).

Un ulteriore intervento per la migliore redazione dei testi normativi è stato realizzato con la legge 50/1999, che prevede, tra le altre misure, la necessità di effettuare l'analisi dell'impatto della regolamentazione sull'organizzazione delle amministrazioni pubbliche, sull'attività dei cittadini e delle imprese, e ciò sia in relazione agli schemi di atti normativi adottati dal Governo, sia in relazione ai regolamenti ministeriali ed interministeriali.

Nel contesto di attuazione delle citate disposizioni si è inserita la predetta direttiva del 27 marzo 2000 che ha avuto lo scopo precipuo di definire e disciplinare: a) l'analisi tecnico-normativa, intesa come verifica dell'incidenza della normativa proposta sull'ordinamento giuridico vigente, con particolare riferimento al rispetto della Costituzione, della disciplina comunitaria, delle competenze delle regioni e degli enti locali e dei precedenti interventi di delegificazione; b) l'analisi dell'impatto della regolamentazione sull'organizzazione delle pubbliche amministrazioni e sull'attività dei cittadini e delle imprese allo scopo fondamentale di stabilire la necessità di un intervento di regolamentazione e, in caso positivo, per scegliere quello più efficace.

Tali analisi, che debbono necessariamente accompagnare gli schemi degli atti normativi, si applicano a tutte le fonti di produzione di norme di provenienza governativa e ministeriale sia di primo che di secondo grado, ed anche alle "circolari" e alle "regole tecniche" contenute in atti non normativi.

E' sulla scia di tali interventi attuativi che si sono inserite le conseguenti iniziative volte alla formazione e alla sperimentazione delle attività di produzione normativa, assunte nell'ultimo biennio ed attualmente in corso di realizzazione.

Nella delineazione di tale processo istruttorio disegnato per la produzione degli atti normativi, o comunque a contenuto generale, va evidenziato il significativo ruolo centrale assunto al riguardo dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, che attraverso l'accentuazione dell'attività di verifica della qualità e dell'impatto dei testi normativi sull'ordinamento ha recuperato, sia pure con il riconoscimento della piena responsabilizzazione operativa di tutte le singole amministrazioni, la funzione, piena ed effettiva, di indirizzo e coordinamento dell'intero Governo.

Tutta questa attività di semplificazione, di delegificazione e di miglioramento della qualità della produzione normativa ha come obiettivo principale, da un lato l'effettivo ridimensionamento della giungla normativa, e dall'altro un'implementazione

dell'ordinamento giuridico ordinato e mirato, con la conseguenza di pervenire ad una regolamentazione normativa essenziale, e soprattutto volta alla disciplina di quegli aspetti, sostanziali e procedurali, per i quali se ne verifichi reale la necessità.

# Capitolo II

# L'organizzazione delle pubbliche amministrazioni

# CAPITOLO 2

# L'organizzazione delle pubbliche amministrazioni

## 1. La riforma federalista dello Stato e il ridisegno delle funzioni amministrative

### *1.1. L'eredità delle riforme degli anni Novanta e il completamento del federalismo amministrativo*

Il processo di modernizzazione delle istituzioni in Italia è iniziato, all'alba degli anni '90, in un contesto particolarmente complesso. Negli anni successivi il processo di riforma delle amministrazioni pubbliche ha subito un'accelerazione senza precedenti. Profonde innovazioni hanno riguardato tutti i settori del sistema pubblico. L'amministrazione è stata interessata da una legislazione di riforma che ha toccato tutti i principali aspetti dell'organizzazione e dell'attività.

Le amministrazioni territoriali – che hanno maggiormente il "polso" delle esigenze delle rispettive collettività – sono divenute titolari dell'insieme delle funzioni esercitate dai poteri pubblici, con le indispensabili eccezioni che riguardano compiti che soltanto lo Stato può esercitare e lasciando a quest'ultimo anche le funzioni di coordinamento delle attività svolte in sede locale. L'obiettivo era quello di dislocare le attività il più vicino possibile ai destinatari finali: i cittadini.

Nel corso del 2000 e del 2001, in particolare, attraverso l'adozione di una serie di provvedimenti destinati ad incidere profondamente sull'assetto istituzionale italiano, ha preso corpo quel processo di valorizzazione delle autonomie locali che già avviato all'alba degli anni 90 ha subito una particolare accelerazione con l'adozione della legge 15 marzo 1997, n. 59 "Delega al Governo per il conferimento di funzioni e compiti alle Regioni e agli enti locali, per la riforma della pubblica amministrazione e per la semplificazione amministrativa" ed ai successivi provvedimenti di attuazione.

Essa, oltre a ridisegnare i compiti e le strutture dello Stato-ordinamento, ha riformato profondamente i rapporti tra quest'ultimo e il sistema delle autonomie, attraverso un corposo conferimento a Regioni ed enti locali di funzioni e compiti precedentemente riservati allo Stato. E' in questo quadro che si muovono i decreti di attuazione emanati dal Governo ai sensi dell'art. 1 della legge delega, e, in particolare, il d.lgs. 31 marzo 1998, n. 112, in materia di sviluppo economico e attività produttive, ambiente e infrastrutture e servizi alla persona e alla collettività, che fornisce il quadro complessivo della ripartizione delle competenze tra Stato, regioni ed enti locali, in coerenza con le indicazioni ed i principi contenuti nella legge delega[1].

Più in particolare, il decreto detta alcune disposizioni generali relative al nuovo quadro istituzionale introdotto con il decentramento: rapporti internazionali, strumenti di raccordo, indirizzo e coordinamento, poteri sostitutivi, regime fiscale del trasferimento di beni, riordino delle struttura statali, rinvio dei trasferimenti alle norme statutarie per le regioni a statuto speciale e, in modo particolarmente dettagliato, criteri e procedure per l'individuazione e l'attribuzione delle risorse.

In questo ambito, inoltre, le funzioni da mantenere allo Stato vengono indicate, in modo innovativo, per grandi aree funzionali. Su questa ripartizione si fonderà tutto il successivo e percorso di attuazione.

Se, infatti, con l'emanazione dei decreti di attuazione del Capo I della legge 59/97, tra cui rientra il d.lgs. 112/98, si può considerare completato il quadro normativo del decentramento, per la concreta attuazione di esso occorre fare rinvio all'emanazione dei provvedimenti amministrativi previsti dall'art. 7 della stessa legge 59/97.

Nella maggior parte dei casi, infatti, la decorrenza dell'esercizio, da parte delle regioni e degli enti locali, delle funzioni e dei compiti delegati, è legata all'effettivo trasferimento dei beni e delle risorse umane, strumentali e organizzative e finanziarie, cui deve provvedersi,

---

Per alcune materie specifiche, erano stati precedentemente emanati altri tre decreti legislativi di conferimento di funzioni. Si tratta del d.lgs. n. 143 del 1997 in materia di agricoltura, del d.lgs. n. 469 del 1997 in materia di mercato del lavoro e del d.lgs. n. 422 del 1997 in materia di trasporto pubblico locale

ai sensi del citato art. 7, con decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui al citato art. 7.

Infatti, anche se il d.lgs. 112/98 individua altre fattispecie di atti, quali, ad esempio, la delibera CIPE contenente criteri e le modalità per il trasferimento alle regioni delle risorse collegata alla cessazione dell'intervento straordinario nel Mezzogiorno, lo strumento elettivo attraverso cui rendere concretamente operativo il complesso disegno del federalismo amministrativo viene individuato nei Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Va rilevato, peraltro, come l'iter procedimentale previsto per l'adozione dei DPCM di trasferimento si sia rilevato, da subito, particolarmente complesso. Per fare fronte a tale complessità, sono stati individuati anche strumenti ulteriori, quale il Gruppo tecnico istituito nel 1999 presso il Gruppo di coordinamento per l'attuazione della legge 59/97. Il Gruppo tecnico, basandosi sulla ripartizione per aree di funzioni operata dal d.lgs. 112/98, ha organizzato i propri lavori sulla base della ripartizione per aree omogenee di funzioni operata dal d.lgs. 112/98 ed ha così istituito tre tavoli tecnici, composti da rappresentanti della PCM, della Ragioneria Generale dello Stato, delle amministrazioni interessate, delle regioni e delle autonomie locali, dedicati esclusivamente alla predisposizione dei DPCM di cui sopra, nelle seguenti materie:

- sviluppo economico e attività produttive
- territorio, ambiente e infrastrutture
- servizi alla persona e alla collettività.

Dopo una prima fase di attività dei tavoli, tuttavia, per imprimere una forte accelerazione all'intero processo di decentramento, il Governo ha ritenuto opportuno nominare un Commissario Straordinario per il completamento del federalismo amministrativo.

L'attività del Commissario, successivamente alla conclusione degli iter procedimentale degli schemi di provvedimento elaborati dai tre tavoli tecnici, si è articolata secondo un percorso complesso, fondato in parte sul sistema degli accordi sanciti dalla Conferenza Unificata, che ha portato alla fine del 2000, a valle dell'accordo raggiunto in Conferenza Unificata, all'emanazione dei 15 DPCM, per le regioni a statuto ordinario, che hanno trasferito i contingenti di personale e le risorse finanziarie alle regioni e agli enti locali per le materia non comprese nell'art. 117 della Costituzione ed hanno trasferito agli enti locali i contingenti di personale e le risorse finanziarie per le materie di cui all'art. 117 della Costituzione. L'emanazione di questi DPCM, va osservato, segna una tappa fondamentale nel processo di trasferimento di risorse dallo Stato alle Regioni e agli enti locali per

l'esercizio delle funzioni conferite dal decreto legislativo 112/98. Una rassegna completa dei provvedimenti di attuazione del federalismo amministrativo è comunque riportata in Appendice A.

### *1.2. Dal federalismo amministrativo alla riforma costituzionale: le modifiche al Titolo V e i provvedimenti di attuazione.*

Contestualmente al percorso di attuazione del federalismo amministrativo sopra descritto, nel periodo in esame ha preso corpo, attraverso una serie di interventi sulla carta costituzionale, una profonda riforma dell'assetto istituzionale dello Stato, che va ben al di là del mero trasferimento di poteri, funzioni e risorse dallo Stato centrale alle Regioni ed agli enti locali.

La legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3, entrata in vigore l'8 novembre 2001 dopo l'esito positivo del referendum consultivo indetto ai sensi dell'art. 138 della Costituzione, è intervenuta, infatti, modificando profondamente il Titolo V della Costituzione e, in buona sostanza, l'intero sistema dei rapporti tra Stato, Regioni e autonomie. Nell'ampio dibattito che si è sviluppato fra i giuristi e fra le forze politiche in merito alla trasformazione in senso federale dello Stato, la legge costituzionale 3/2001, recante "Modifiche al titolo V della seconda parte della Costituzione", costituisce a giudizio pressoché unanime, l'intervento più incisivo mai operato sulla carta costituzionale.

Composta da 11 articoli, infatti, la legge tocca, sostituendoli, modificandoli, integrandoli o abrogandoli, 15 articoli della Costituzione.

Il disegno istituzionale tracciato dalla legge comporta una profonda trasformazione dell'intero apparato statale, con la quale sono chiamate a misurarsi sia le amministrazioni centrali, che vedono drasticamente ridisegnato il proprio ruolo, sia le amministrazioni regionali e locali, investite di compiti e funzioni via via crescenti.

La riforma punta, come noto, a realizzare una forma di federalismo, ritenuto più o meno avanzato a seconda delle diverse posizioni, mediante l'attribuzione al sistema delle autonomie di più ampi poteri legislativi e amministrativi rispetto a quelli precedentemente previsti.

A tal fine, tanto per citare quello che è considerato uno dei capisaldi della legge, è stato operato il ribaltamento del criterio di ripartizione della potestà legislativa tra Stato e Regioni. Il nuovo art. 117 Cost, infatti, non elenca più le materie di competenza legislativa

regionale, bensì quelle espressamente riservate alla legislazione esclusiva dello Sato (I comma) e quelle in regime di legislazione concorrente (III comma), per le quali allo Stato compete la determinazione dei principi fondamentali mentre alle regioni spetta l'adozione della legislazione di dettaglio. In sostanza, il criterio residuale, che prima consentiva di individuare le materie a legislazione statale, diviene ora criterio per individuare le materie di competenza regionale. Il IV comma, poi, stabilisce che tutte le materie non rientranti nelle due ipotesi precedenti, sono attribuite alla legislazione regionale.

Da un punto di vista più generale, poi, si può osservare come il nuovo sistema costituzionale ponga sullo stesso piano il legislatore statale e quello regionale, ambedue assoggettati alla Costituzione, ai vincoli derivanti dall'ordinamento comunitario e dagli obblighi internazionali (art. 117 Cost., I comma). Mentre nel disegno del decentramento amministrativo il ruolo del legislatore statale era rimasto centrale, ora è venuta meno qualsiasi sovraordinazione.

Non meno rilevanti appaiono i riflessi che sono prodotti dalle norme sull'amministrazione. Il nuovo art. 118, infatti, detta, con una formula di non facile interpretazione, una nuova disciplina delle funzioni amministrative. Infatti, in base al nuovo testo:

1. Le funzioni amministrative sono attribuite ai Comuni (I comma);
2. possono essere tuttavia conferite a province, città metropolitane, regioni e Stato, sulla base dei principi di sussidiarietà, differenziazione, ed adeguatezza, allorché sia necessario assicurare l'esercizio unitario delle stesse (I comma);
3. comuni, province e città metropolitane sono titolari di funzioni amministrative proprie (II comma);
4. gli stessi enti possono inoltre essere titolari di funzioni conferite con legge statale o regionale, secondo le rispettive competenze.

Altre importanti modifiche riguardano poi l'abrogazione dei controlli sull'attività legislativa e amministrativa della regione ad opera dello Stato, precedentemente previsti dagli artt. 125 e 127 e l'eliminazione dei controlli effettuati dalla regione nei confronti dell'attività amministrativa degli enti locali, di cui all'art. 130, totalmente abrogato.

La vastità delle innovazioni apportate dall'intera riforma, qui appena accennate, ha richiesto, come era prevedibile, un ulteriore sforzo rispetto all'effettiva attuazione del complesso delle norme. Come dare attuazione infatti, ad una così complessa riforma senza immaginare un ulteriore intervento di armonizzazione? Come risolvere i rapporti tra le nuove norme e l'ordinamento previgente?

Per fare fronte a questa necessità e per meglio definire la razionale allocazione delle funzioni e la conseguente distribuzioni dei compiti il Governo, all'inizio dell'attuale legislatura, ha presentato un apposito disegno di legge tuttora all'esame del Parlamento. (A.S. n. 1545). Obiettivo specifico del disegno di legge, l'adeguamento, per la parte di competenza statale, dell'ordinamento della Repubblica alle nuove norme costituzionali che hanno modificato il Titolo V della Costituzione. Il disegno di riforma muove anche dai risultati di un'indagine conoscitiva, condotta dalla Commissione Affari costituzionali, Affari della presidenza del consiglio e dell'interno, ordinamento generale dello Stato e della pubblica amministrazione, i cui risultati sono stati presentati il 18 luglio 2002 alla presenza del Presidente della Repubblica, nel corso di un importante convegno sul «federalismo nella democrazia italiana», svoltosi in Senato. La relazione ha evidenziato, quale limite principale della riforma, la mancata previsione di norme transitorie, che ha generato incertezza rispetto al tema dell'attuazione.

Il disegno di legge, con le modificazioni introdotte dalla Commissione, si suddivide in quattro distinti ambiti. Il primo (artt. 1 e 2) intende dare attuazione all'articolo 117, primo e terzo comma, della Costituzione, in materia di legislazione regionale, nonché a chiarire il rapporto fra le disposizioni normative vigenti e quelle che saranno adottate in base alla nuova ripartizione dei poteri di cui al nuovo titolo V della parte II della Costituzione.

La seconda parte, (artt. 3, 6 e 7), affronta le problematiche connesse all'attuazione del nuovo art. 114 della Costituzione, con particolare riferimento alla potestà normativa degli enti locali, dell'articolo 118, relativamente all'esercizio delle funzioni amministrative, e dell'articolo 120, che introduce, nel nuovo testo costituzionale, un ampio potere sostitutivo del Governo sugli organi Regioni, Città metropolitane, Province e Comuni; tratta, infine, dei rapporti tra i diversi soggetti che ai sensi dell'art. 114, I comma, compongono la Repubblica.

La terza parte (artt. 4 e 5), intende rispondere all'esigenza di dare attuazione all'articolo 117, V comma, sulla partecipazione delle Regioni al procedimento normativo comunitario, e ai commi quinto e ottavo del medesimo articolo, in relazione all'attività internazionale delle Regioni.

La quarta parte, (artt. 8, 9, e 10) riguarda l'attuazione degli articoli 123, secondo comma, e 127 della Costituzione, in materia di ricorsi alla Corte costituzionale, individuazione e funzioni del rappresentante dello Stato per i rapporti con il sistema delle autonomie e attuazione dell'articolo 10 della legge costituzionale 3/2001, dedicato ai

rapporti con le Regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e di Bolzano. L'articolo 11, infine, riguarda l'entrata in vigore del provvedimento.

### *1.3 Dai progetti ai fatti: l'esigenza di rendere operative le riforme amministrative*

Alle profonde innovazioni legislative della fine dello scorso decennio non ha sempre corrisposto un adeguato miglioramento della qualità dell'azione pubblica. Le leggi, benché mosse da intenti apprezzabili, hanno prodotto innovazioni soltanto parziali negli apparati amministrativi. Nell'insieme i cambiamenti non sono stati pari alla domanda di efficienza proveniente dalla società civile.

Per far sì che le trasformazioni previste nelle leggi producessero il "balzo in avanti" indispensabile a mettere il nostro sistema pubblico alla pari con i *partners* europei e con gli altri paesi avanzati il Governo, dalla metà del 2001, ha concentrato i suoi sforzi nell'adozione di provvedimenti tesi all'attuazione concreta delle riforme amministrative, con l'obiettivo di migliorare la qualità delle *performance* pubbliche per migliorare la qualità della vita dei cittadini. A tale fine è stato necessario, in alcuni casi, adottare o proporre aggiustamenti normativi, poiché senza di essi non si poteva sperare di introdurre i cambiamenti indispensabili. Si è trattato sovente di modifiche soltanto parziali, ma tali da rendere più facilmente applicabili riforme che in fase attuativa avevano mostrato qualche incongruenza. In altri casi è stato dato impulso all'applicazione dei provvedimenti emanati negli anni precedenti.

Per rilanciare il processo di modernizzazione del sistema amministrativo il Parlamento, con legge 6 luglio 2002, n.137 ha dato facoltà al Governo di predisporre schemi di riordino, trasformazione, soppressione, fusione di enti pubblici inutili, agenzie, commissioni varie, organismi anche indipendenti che non debbano garantire l'esercizio di diritti di rilievo costituzionale. La legge 137/2002 permette, quindi, di realizzare le necessarie modifiche agli assetti delle organizzazioni amministrative ed alle modalità di funzionamento dei servizi pubblici.

Particolare attenzione è stata data alla riforma delle aziende di erogazione dei servizi pubblici locali. Per addivenire alla effettiva liberalizzazione del settore, nonché per renderlo più competitivo ed efficiente a vantaggio dei cittadini–clienti è prevista, mediante l'emanazione di appositi regolamenti, la progressiva privatizzazione delle aziende di servizio (mantenendo ferma soltanto la proprietà pubblica delle reti) e la loro trasformazione in società per azioni.

Con tali iniziative sarà possibile dare una cornice normativa più adeguata al processo, già in atto, di modernizzazione dell'amministrazione, nella consapevolezza che un sistema pubblico efficiente è un elemento indispensabile alla competitività del paese.

## 2. Gli apparati centrali

### *2.1. Verso un nuovo assetto delle amministrazioni centrali*

Il disegno organizzativo delle amministrazioni centrali ha subito, nel periodo considerato, una trasformazione senza precedenti nella nostra storia amministrativa. Già la prima regionalizzazione aveva prodotto, specie dopo l'emanazione del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977, n.616, il ridimensionamento, peraltro piuttosto limitato, di alcuni ministeri. Ma soltanto alla fine dello scorso decennio sono state gettate le basi per un ben più significativo riassetto degli apparati centrali. Ciò è avvenuto, sulla scorta dei principi di delega fissati nella legge 59/1997, con i decreti legislativi 30 luglio 1999, n. 300 e 30 luglio 1999, n. 303. L'ipotesi di trasformare i ministeri in strutture agili, con compiti essenzialmente programmatori, era coerente con il trasferimento di gran parte delle funzioni dei poteri pubblici alle amministrazioni territoriali. Anche l'alleggerimento degli apparati attraverso la costituzione di agenzie alle quali affidare i compiti operativi rimasti allo Stato si muoveva nella stessa direzione. Non a caso sull'impianto generale del disegno riformatore si raggiunse, in sede parlamentare, un largo consenso.

Con questi due provvedimenti – il primo relativo all'assetto dei ministeri, il secondo a quello della Presidenza del Consiglio dei ministri – è stato delineato il complessivo ridisegno dell'amministrazione statale (centrale e periferica). Il processo di riassetto dei singoli apparati è stato piuttosto lungo ed ha comportato, a volte, profonde trasformazioni nell'organizzazione precedente, mentre, in altri casi, ha prodotto soltanto modifiche di scarso rilievo. Nel complesso, comunque, l'architettura dell'amministrazione statale ne è risultata particolarmente incisa. Come si vedrà di seguito, la topografia amministrativa ha subito variazione notevoli, anche se alcune di esse erano improntate a criteri non del tutto razionali.

Il d.lgs. 300/1999 prevedeva che le correzioni al decreto potessero essere fatte entro un anno dalla sua approvazione e non, come sarebbe stato più congruo,

dalla sua effettiva applicazione (cioè, all'inizio della legislatura seguente). Ciò impediva di attuare le modifiche (che si fossero rese necessarie) dopo l'effettiva sperimentazione della funzionalità dei nuovi assetti. Inoltre il d.lgs. 300/1999 prevedeva un modello particolarmente rigido nella suddivisione di competenze tra ministeri, agenzie ed altri organismi interessati dal riassetto.

Di conseguenza, all'inizio della XIV legislatura, è stato necessario provvedere, con interventi urgenti, a ridistribuire più razionalmente le funzioni tra gli apparati centrali. Allo scopo di rispondere al meglio alle necessità dell'amministrazione e dei cittadini e di assicurare maggiore efficacia dell'azione amministrativa a livello di governo centrale, con il decreto legge 12 giugno 2001, n.217 (convertito nella legge 3 agosto 2001, n. 317) in materia di organizzazione del Governo, sono stati introdotti aggiustamenti alla riforma dei ministeri approvata nella precedente legislatura. In coerenza con una concezione dell'amministrazione innovativa e attenta a garantire una maggiore funzionalità dell'articolazione dei ministeri, il provvedimento ha apportato alcune modifiche rispetto alla situazione preesistente, valorizzando alcune funzioni cardine per i cittadini. Con la legge 317/2001 sono stati, infatti, reintrodotti i Ministeri della Sanità – denominato Ministero della Salute – e delle Comunicazioni, adeguandone l'organizzazione al nuovo assetto delle funzioni ad essi attribuite. Il provvedimento ha reso inoltre possibile l'attribuzione di deleghe a viceministri e sottosegretari anche per aree e progetti di competenza.

L'impegno di modernizzazione dell'amministrazione dello Stato è proseguito con l'approvazione della legge 6 luglio 2002, n. 137 sulla riforma dell'organizzazione del Governo, della Presidenza del Consiglio dei ministri e di enti pubblici: con tale legge sono stati riaperti i termini della delega sulla riforma dei ministeri, per verificare l'impatto del riassetto dei dicasteri introdotto dal d.lgs. 300/1999 ed eventualmente correggerlo. Potranno, quindi, essere rimodulate le impalcature dei dicasteri con la riconversione dei dipartimenti in direzioni generali e l'istituzione, nei casi ritenuti congrui, della figura del Segretario generale.

### *2.2. La Presidenza del Consiglio dei ministri*

#### *2.2.1. Il processo di riorganizzazione: disciplina generale e uffici serventi il Presidente del Consiglio dei Ministri*

La riorganizzazione della Presidenza del Consiglio dei ministri ha preso le mosse dai principi di delega contenuti nella legge 59/1997. Essi si possono così sintetizzare:

- razionalizzazione dell'ordinamento della Presidenza attraverso il miglioramento del collegamento operativo tra essa e le altre amministrazioni
- articolazione dei compiti di assistenza al Presidente per la realizzazione dell'unità di indirizzo politico e amministrativo
- potenziamento di "autonome funzioni" di impulso, indirizzo e coordinamento del Presidente
- trasferimento di compiti operativi e gestionali ai ministeri e ad altri organismi, in caso di funzioni non riconducibili al coordinamento
- riconduzione al Presidente di compiti attribuiti con leggi speciali ai ministri senza portafoglio
- attribuzione alla Presidenza di autonomia organizzativa, regolamentare e finanziaria.

Il processo di riorganizzazione avvenuto negli ultimi tre anni si può dividere il due fasi: la prima – sulla base dei principi contenuti nella legge 59/1997 ed in connessione con il d.lgs. 303/1999 - aveva avuto inizio tra la fine del 1999 ed il settembre del 2000; la seconda si è realizzata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 luglio 2002.

Il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 dicembre 1999 aveva dettato la disciplina sull'autonomia finanziaria e sulla contabilità della Presidenza del Consiglio. Con il successivo decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 15 aprile 2000 era stata messa a punto l'organizzazione delle strutture generali della Presidenza del Consiglio dei ministri. Il secondo provvedimento, peraltro, era stato abrogato soltanto pochi mesi dopo e sostituito dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 4 agosto 2000, a sua volta modificato con il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 12 settembre 2000.

Con questo insieme di interventi normativi si perseguiva l'obiettivo di snellire l'apparato facente capo al Presidente del Consiglio. La riforma prevedeva, infatti, la riallocazione presso amministrazioni di settore di tutte le attività di tipo operativo e gestionale che facevano capo alla Presidenza del consiglio (protezione civile, interventi straordinari nel Mezzogiorno, servizi tecnici nazionali, solidarietà sociale, italiani nel mondo). I provvedimenti assunti tra il dicembre 1999 e il settembre 2000 erano stati emanati, delineando prima le funzioni della Presidenza del Consiglio e provvedendo successivamente allo spostamento dei compiti di natura gestionale. Con tale riassetto si tendeva a realizzare un modello maggiormente flessibile per uffici – come quelli facenti capo al presidente del Consiglio. che devono adattarsi ad esigenze estremamente mutevoli.

L'organizzazione che ne risultava può essere così sintetizzata in tre dipartimenti "permanenti" (modificabili, cioè, soltanto con legge): il Dipartimento per le politiche dell'Unione europea, il Dipartimento per gli affari regionali, il Dipartimento per gli affari giuridici e legislativi. Accanto ad essi i dipartimenti attraverso i quali, secondo le considerazioni di opportunità, il Presidente del Consiglio può delegare alcune funzioni ai ministri senza portafoglio.

La seconda fase del processo di ridisegno dei compiti degli uffici della Presidenza del Consiglio ha avuto un primo passaggio importante nel decreto legge 7 settembre 2001, n. 343 (convertito con modificazioni nella legge 9 novembre 2001, n. 401) con il quale è stato profondamente modificato l'assetto delle strutture preposte alle attività di protezione civile. Con l'abrogazione del Capo IV del d.lgs. 300/1999 (che attribuiva ad una agenzia dotata di personalità giuridica e di autonomia regolamentare, amministrativa, finanziaria, patrimoniale e contabile, le funzioni e i compiti prima esercitati dalla direzione generale della protezione civile del Ministero dell'Interno, dal Dipartimento della protezione civile della PCM e dal servizio sismico), le competenze in materia sono state ricondotte nell'ambito della Presidenza del Consiglio.

Con la legge 401/2001 sono state definite le competenze del Presidente del Consiglio in materia di protezione civile ed è stato delineato il nuovo assetto degli organismi del settore. Alla Commissione nazionale per la previsione e prevenzione dei grandi rischi – costituita presso la PCM e presieduta dal Presidente del Consiglio – è stata affidata la funzione consultiva tecnico-scientifica e propositiva in materia di previsione e prevenzione delle varie situazioni di rischio. Al Comitato operativo della

protezione civile, costituito presso la PCM e presieduto dal Capo del Dipartimento della Protezione civile, spetta il compito di assicurare la direzione unitaria e il coordinamento delle attività di emergenza, stabilendo gli interventi di tutte le amministrazioni e enti interessati al soccorso. Al Dipartimento della protezione civile sono stati attribuiti tutti i compiti precedentemente in capo all'Agenzia.

L'organizzazione del Dipartimento è stata fissata con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 12 dicembre 2001.

Con d.p.c.m. 23 luglio 2002 si è pervenuti, infine, ad un complessivo ridisegno della disciplina generale concernente le strutture della Presidenza del Consiglio. In base a tale decreto le strutture generali (così come definite dall'articolo 1, comma 1, lettera f) sono così ripartite:

- l'Ufficio di segreteria del Consiglio dei Ministri
- 13 Dipartimenti (alcuni dei quali facenti capo ai ministri senza portafoglio)
- l'Ufficio di segreteria della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano
- l'Ufficio di segreteria della Conferenza Stato-città e autonomie locali
- l'Ufficio nazionale per il servizio civile
- le strutture di missione istituite, a norma dell'articolo 7, comma 4, del d.lgs. 303/1999.

Ad esse vanno ad aggiungersi le strutture di livello generale adibite ai compiti di organizzazione, gestione delle risorse, controllo e monitoraggio (art. 7, comma 1, d.lgs. 303/1999)

- l'Ufficio del segretario generale
- il Dipartimento per risorse umane e l'organizzazione
- il Dipartimento per le risorse strumentali
- il Dipartimento per il cerimoniale di Stato
- nonché tre Uffici (bilancio e ragioneria; controllo interno; voli di Stato, di Governo e umanitari).

Completano l'ordinamento alcune strutture, equiparate a quelle generali, che costituiscono uffici di diretta collaborazione con il Presidente del Consiglio dei Ministri:

- l'Ufficio del Presidente, comprensivo della segreteria particolare;
- l'Ufficio stampa e del portavoce del Presidente;
- l'Ufficio del consigliere diplomatico;

- l'Ufficio del consigliere militare.

L'ordinamento delle strutture della Presidenza del Consiglio dei Ministri, pur non potendosi equiparare a quello della Camera e del Senato, ha recepito comunque la distinzione tra uffici permanenti titolari di funzioni amministrative e istituzionali e uffici temporanei con compiti di staff. Inoltre le norme sull'ordinamento della Presidenza del Consiglio sono improntate ad una notevole flessibilità, sia per quanto concerne la sua struttura, sia per quello che riguarda le procedure di adozione delle norme di organizzazione degli uffici. È in tal modo possibile ricomprendere nel Segretariato generale gli uffici di un Dipartimento, nel caso il Presidente non affidi la delega ad un ministro senza portafoglio. Analogamente, il Presidente del Consiglio, ove ne ravvisi l'opportunità, può istituire strutture temporanee di missione per lo svolgimento di compiti di particolare rilievo in un dato momento ed in relazione ad uno specifico obiettivo dell'esecutivo.

Tra le strutture di missione istituite sulla base delle nuove norme di organizzazione della Presidenza del Consiglio merita di essere menzionato in particolare l'Alto Commissario per la prevenzione e il contrasto alla corruzione e delle altre forme di illecito all'interno delle pubbliche amministrazioni, posto alla diretta dipendenza del Presidente del Consiglio dei Ministri. L'organismo avrà ampi poteri, potrà accedere a tutte le banche dati delle pubbliche amministrazioni, potrà effettuare verifiche generali e accertamenti specifici sulla legalità e imparzialità dell'azione amministrativa, sulla regolarità delle funzioni espletate e dei servizi forniti.

Di recente i provvedimenti normativi di riorganizzazione della Presidenza del Consiglio sono stati oggetto di una importante sentenza della Corte Costituzionale (n. 221 del 22 maggio 2002). In tale decisione la Consulta – intervenendo sul conflitto di attribuzione tra poteri dello Stato proposto dal Presidente della Corte dei Conti avverso alcune norme del d.lgs. 303/1999 e, conseguentemente, avverso i decreti di organizzazione emanati dal Presidente del Consiglio dei Ministri – ha ritenuto che deve ritenersi abrogata quella parte dell'articolo 9, comma 7, del d.lgs. 303/1999, nella parte che esclude i provvedimenti di riorganizzazione della Presidenza del Consiglio dei Ministri dal controllo preventivo di legittimità della Corte dei Conti. La Corte Costituzionale ha, infatti, rilevato che le norme di delega contenute nella legge

59/1997 non incidevano sull'ambito dei controlli sugli atti di governo previsto dalla legge 14 gennaio 1994, n.20.

La sentenza della Corte Costituzionale, nella sostanza, non giudica impropria la scelta di dare maggiore snellezza agli uffici dipendenti dal Presidente del Consiglio, ma rileva come essi possano essere emanati soltanto in presenza di norma primarie che ne consentano l'adozione

*2.2.2. L'organizzazione dei Dipartimenti*

I Dipartimenti, facenti capo ai Ministri senza portafoglio, hanno ricevuto una puntuale disciplina mediante decreti ministeriali emanati tra l'aprile 2000 ed il dicembre 2001:

- Dipartimento per gli Affari regionali: decreto ministeriale 17 aprile 2000;
- Dipartimento per le Politiche comunitarie: decreto ministeriale 19 settembre 2000;
- Dipartimento della Funzione pubblica: decreto ministeriale 2 ottobre 2000 e decreto ministeriale 31 ottobre 2001
- Dipartimento per le Pari opportunità: decreto ministeriale. 30 novembre 2000;
- Dipartimento per i Rapporti con il Parlamento: decreto ministeriale 5 dicembre 2000;
- Dipartimento per le Riforme istituzionali e la devoluzione: decreto ministeriale 29 ottobre 2001;
- Dipartimento per la Protezione civile: decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 12 dicembre 2001;
- Dipartimento per l'Innovazione le tecnologie: decreto ministeriale 18 dicembre 2001

Infine, con uno **schema di d.lgs in fase di pubblicazione (verificare prima del visto si stampi)** si è provveduto a disciplinare l'organizzazione del Dipartimento per gli italiani nel mondo.

### *2.2.3. il Segretariato generale*

Nel processo di ridisegno della Presidenza del Consiglio ha assunto particolare rilievo l'assetto del Segretariato generale e della figura del Segretario generale. L'Ufficio del Segretario generale ha avuto, nel periodo considerato, una prima disciplina con il d.p.c.m. 4 agosto 2000 (modificato dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 20 febbraio 2002). A norma di tali decreti l'ufficio ha come attribuzioni principali l'analisi del programma di governo, l'analisi giuridico-amministrativa degli atti sottoposti al Segretario generale, nonché il supporto allo stesso nelle sue funzioni.

Le attribuzioni del Segretario generale della Presidenza del Consiglio dei ministri ne hanno definito un profilo del tutto peculiare nell'ordinamento delle amministrazioni centrali. Il Segretario generale di palazzo Chigi, infatti, ha compiti che lo assimilano alla posizione di vertice amministrativo degli organi costituzionali (a cominciare dal Segretario generale della Presidenza della Repubblica), distinguendolo, di conseguenza, dalla figura omologa esistente in alcuni ministeri. Nella configurazione attuale della Presidenza del Consiglio, infatti, il Segretario generale riveste sia il ruolo di vertice dell'apparato amministrativo, sia di elemento di snodo tra il Presidente e la struttura amministrativa.

## *2.3. I ministeri*

Il d.lgs. 300/1999 aveva fissato in 12 il numero dei ministeri, ripartendoli nel modo seguente:

- Affari esteri;
- Interno;
- Giustizia;
- Difesa;
- Economia e finanze;
- Attività produttive;
- Politiche agricole e forestali;
- Ambiente e tutela del territorio;
- Infrastrutture e trasporti;

- Lavoro, salute e politiche sociali;
- Istruzione, università e ricerca;
- Beni e attività culturali.

Sei dei dodici ministeri individuati dal d.lgs. 300/1999 derivavano da fusioni o accorpamenti di preesistenti ministeri, ovvero di attribuzioni ad essi di compiti prima spettanti ad alcuni dipartimenti della Presidenza del Consiglio dei ministri.

A seguito dell'emanazione del d.l.217/2001, convertito dalla legge 317/2001, si sono aggiunti, come detto (vedi 2.2.1.), altri due ministeri:

- Salute
- Comunicazioni.

Nel Titolo I, art. 3, del d.lgs. 300/1999 (come integrato dalle modifiche della legge 317/2001) sono individuate le strutture di primo livello dei ministeri. In dieci di essi (Interno, Giustizia, Economia e Finanze, Attività Produttive, Politiche agricole e forestali, Ambiente, Infrastrutture e trasporti, Lavoro e politiche sociali, Istruzione Università e Ricerca scientifica, ai quali si è aggiunto il ministero della Salute) è stato adottato il modello dipartimentale. Nei restanti quattro ministeri (Affari esteri, Difesa, Beni e attività culturali, ai quali si è aggiunto il ministero della Comunicazioni) le strutture di primo livello sono costituite dalle direzioni generali. Nei ministeri organizzati secondo il modello dipartimentale è stata soppressa (ove esistente) la figura del segretario generale. Essa, al contrario è stata istituita (o confermata) nei ministeri che hanno come strutture di primo livello le direzioni generali. In tali ministeri il segretario rappresenta il vertice dell'apparato amministrativo. Il Segretario generale (art. 6, comma, 2 del d.lgs. 300/1999) assicura il coordinamento dell'amministrazione, provvede all'istruttoria per l'elaborazione degli indirizzi e dei programmi di competenza del ministro, coordina gli uffici e le attività del ministero.

Nell'arco dei due anni successivi sono stati varati, i decreti di organizzazione dei singoli apparati. Alcuni di tali provvedimenti hanno avuto carattere, per così dire, interlocutorio. Sono stati emanati prefigurando le strutture in linea con gli eventuali accorpamenti o con la diversa dislocazione prevista dal decreto 300/1999. Sovente, quindi, si è trattato di un percorso a tappe, perché rinviava ad una diversa articolazione degli apparati.

Il Ministero dell'Economia e delle Finanze rappresenta il frutto della più complessa operazione di accorpamento tra quelle completate nell'ultimo decennio. Inizialmente vi è stata la soppressione del Ministero del Bilancio e programmazione economica, inglobato nel Ministero del tesoro, ridenominato Tesoro Bilancio e Programmazione economica. Tale assorbimento, disposto dalla legge 3 aprile 1997, n. 94, è stato disciplinato dal decreto legislativo 5 dicembre 1997, n. 430, che ha riordinato le competenze della struttura sorta dall'accorpamento, riorganizzando gli uffici su base dipartimentale; i dipartimenti sono stati a loro volta articolati in direzioni generali con i decreti del Presidente della Repubblica 20 febbraio1998, n. 38 e 28 aprile 1998, n. 154. Al Ministero dell'Economia e finanze sono state attribuite le competenze dei ministeri del Tesoro e del bilancio e della programmazione economica, unificati nel corso della precedente legislatura e del riformato Ministero delle Finanze.

Il Ministero dell'Istruzione ha assorbito le attribuzioni del Ministero della Pubblica istruzione e del Ministero dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica.

I ministeri dell'Ambiente e della tutela del territorio e quello delle Infrastrutture e dei trasporti hanno assorbito le competenze di tre ministeri preesistenti: Ambiente, Lavori pubblici, Trasporti e navigazione.

Al Ministero per i Beni e le attività culturali sono stati affidati alcuni compiti svolti fino a quel momento dal Dipartimento per l'Informazione e l'editoria della Presidenza del Consiglio.

Maggiormente complessa la vicenda relativa al ministero delle Attività produttive. Esso ereditava la competenze di tre ministeri e di un dipartimento della Presidenza del Consiglio: ministero dell'Industria, del commercio e dell'artigianato, ministero del Commercio estero; Dipartimento del turismo, ministero delle Comunicazioni. Quest'ultimo, come detto, è stato ricostituito con la legge 317/2001.

Analoga vicenda per il ministero della Salute, le cui competenze erano originariamente confluite – insieme a quelle del ministero del Lavoro e della previdenza sociale, e del dipartimento per gli Affari sociali della Presidenza del Consiglio - nel ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali.

Sostanzialmente invariate sono rimaste le competenze di quattro ministeri: Affari esteri, Interno, Giustizia, Difesa.

L'attuale organizzazione dei ministeri è quella di seguito descritta.

*Ministero degli Affari esteri*

Con il decreto del Presidente della Repubblica 11 maggio 1999, n. 267 sono stati disciplinati gli uffici di livello dirigenziale generale dell'Amministrazione centrale del Ministero degli Affari esteri. L'Amministrazione centrale è articolata nelle seguenti strutture di livello dirigenziale generale:

a) 13 Direzioni generali;

b) ispettorato generale del Ministero e degli uffici all'estero;

c) cerimoniale diplomatico della Repubblica

d) 4 Servizi (Servizio stampa e informazione; Servizio del contenzioso diplomatico e dei trattati; Servizio storico, archivi e documentazione; Servizio per l'informatica, le comunicazioni e la cifra)

e) l'Istituto diplomatico.

Il Segretario generale coadiuva direttamente il Ministro nell'attività del ministero, assicura il coordinamento dell'azione amministrativa, la continuità delle funzioni e sovrintende all'attività dell'Amministrazione.

Alle dirette dipendenze del Segretario generale operano:

- Unità di coordinamento che assiste il Segretario generale nelle funzioni di coordinamento dell'attività dell'Amministrazione.
- Unità di analisi e programmazione: è incaricata di svolgere ricerche, elaborare analisi e studi di previsione su temi strategici di politica estera;
- Unità di crisi.

Presso il Ministero è costituito il Consiglio per gli Affari internazionali presieduto dal Ministro. La ripartizione delle competenze tra le direzioni generali vede l'incrocio di funzioni per aree geografiche e di funzioni per competenza. La particolare ripartizione dei compiti tra le direzioni generali implica uno stretto coordinamento delle attività. Al riguardo, il decreto del Presidente della Repubblica 24 giugno 2002, n. 157 ha stabilito in maniera specifica che – nelle questioni che investono le attribuzioni di più direzioni generali e servizi – la struttura che ha competenza principale assume "autonomamente" le opportune iniziative.

Il d.p.r.157/2002 ha anche meglio definito le funzioni dell'Ispettorato generale

Gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro sono stati disciplinati dal decreto del Presidente della Repubblica 24 maggio 2001, n. 233. Gli uffici individuati dal decreto sono: Gabinetto del Ministro; Ufficio legislativo; Ufficio per i rapporti con il parlamento; Servizio controllo interno (autonomia operativa)

*Ministero dell'Interno*

A norma del decreto del Presidente della Repubblica 7 settembre 2001, n. 398, il Ministero si articola in quattro Dipartimenti:

- Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali articolato in otto direzioni centrali. Dal Dipartimento dipende la Scuola Superiore dell'Amministrazione dell'Interno quale Istituto di formazione, qualificazione e aggiornamento del personale dell'Amministrazione civile dell'Interno.
- Il Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione articolato in sei Direzioni centrali
- Il Dipartimento della Pubblica Sicurezza articolato in dieci Direzioni centrali e tre Uffici di pari livello anche a carattere interforze: Dal Dipartimento della pubblica sicurezza dipende la Direzione Investigativa Antimafia. Dipendono da esso anche l'Istituto superiore di polizia per la formazione, la qualificazione e l'aggiornamento dei funzionari della Polizia di Stato nonché la Scuola di perfezionamento per le Forze di polizia per l'alta formazione e l'aggiornamento dei funzionari e degli ufficiali delle Forze di polizia.
- Il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile articolato in otto direzioni centrali e un ufficio ispettivo.

Gli uffici di diretta collaborazione con il Ministro sono:

- l'Ufficio di Gabinetto;
- l'Ufficio affari legislativi e relazioni parlamentari;
- il Servizio di controllo interno;
- l'Ufficio Stampa e Comunicazione;
- la Segreteria del Ministro;
- la Segreteria particolare del Ministro;
- la Segreteria tecnica del Ministro;
- le Segreterie dei Sottosegretari di Stato.

Gli uffici di diretta collaborazione con il Ministro agiscono secondo criteri che consentono l'efficace e funzionale svolgimento dei compiti di definizione degli obiettivi, la elaborazione delle politiche pubbliche, la valutazione della loro attuazione e le connesse attività di comunicazione, nel rispetto del principio di distinzione tra funzioni di indirizzo e compiti di gestione.

Nel disegno originario del d.lgs. 300/1999 faceva capo al ministero l'Agenzia di protezione civile, soppressa con legge 401/2001.

*Ministero della Giustizia*

Il Regolamento (approvato con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 2001 n. 55) individua come strutture di primo livello del ministero 4 dipartimenti:

- Il Dipartimento per gli affari di giustizia articolato in 3 direzioni generali.
- Il Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi, suddiviso in 6 direzioni generali.
- Il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria composto da 5 direzioni generali.
- Il Dipartimento per la giustizia minorile suddiviso in 3 direzioni generali.

Gli uffici di diretta collaborazione, disciplinati dal decreto del Presidente della Repubblica 25 luglio 2001, n. 315, sono così articolati:

- Segreteria del Ministro;
- Segreterie dei Sottosegretari di Stato.
- Gabinetto del ministro;
- Ufficio legislativo;
- Ispettorato generale;
- Servizio di controllo interno;
- Ufficio per il coordinamento dell'attività internazionale;

- Ufficio Stampa e informazione.

Tali uffici, oltre ad assicurare il supporto all'organo di direzione politica, esercitano funzioni di raccordo tra esso e l'amministrazione.

*Ministero della Difesa*

La disciplina delle strutture dell'Amministrazione della difesa, per quanto attiene al profilo ordinamentale, si è sviluppata in diverse tappe. Con decreto legislativo 16 luglio 1997, n. 264, sono state apportate modifiche all'organizzazione del ministero, risalente alle norme dettate con decreto del Presidente della Repubblica 16 novembre 1965, n. 1478. Dopo l'emanazione del regolamento (approvato con il decreto del Presidente della Repubblica 25 ottobre 1999, n. 556) sui vertici militari, necessario alla definizione della riforma recata dalla legge18 febbraio 1997, n.25 è stato riorganizzato, con il decreto del Presidente della Repubblica 21 marzo 2001, n. 172, il Segretariato generale, apportando le necessarie modifiche al d.p.r. 556/1999. Il Segretario generale della difesa, scelto nell'ambito del personale militare o civile dell'Amministrazione pubblica, ovvero anche estraneo alla stessa, in relazione alle specifiche esperienze e qualifiche professionali, è posto alle dipendenze del Ministro della difesa per le attribuzioni amministrative e del Capo di Stato maggiore della difesa per le attribuzioni tecnico-operative. Il Segretario generale della difesa ha alle sue dipendenze i direttori generali del Ministero ed è responsabile dell'indirizzo e del coordinamento delle loro attività e dell'attuazione delle direttive di alta amministrazione impartite dal Ministro.

Il segretariato è così articolato:

1 Ufficio generale di livello dirigenziale

6 Reparti (Uffici dirigenziali generali):

Dipendono dal Segretario generale 10 Direzioni generali

Con il regolamento emanato il 30 marzo 2001 sono stati disciplinati gli Uffici di diretta collaborazione all'opera del Ministro. Gli uffici individuati dal decreto sono:

- segreteria del Ministro;
- ufficio di gabinetto;

- ufficio legislativo;
- ufficio per la politica militare;
- ufficio del consigliere diplomatico;
- servizio di pubblica informazione;
- segretaria dei sottosegretari di Stato;
- servizio di controllo interno.

A norma dell'art. 22 del d.lgs. 300/1999 fa capo al ministero l'Agenzia industrie difesa, in seguito disciplinata dal decreto del Presidente della Repubblica 15 novembre 2000, n. 424.

*Ministero dell'Economia e delle finanze*

A norma dell'art. 23 del d.lgs. 300/1999 le strutture del Ministero del Tesoro, del bilancio e della programmazione economica e del Ministero delle Finanze sono state accorpate. La riorganizzazione si è configurata attraverso tappe distinte. In seguito al d.p.r. 20 febbraio 1998, n. 38, il ministero del Tesoro si era strutturato in quattro dipartimenti:

- Dipartimento del Tesoro,
- Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato,
- Dipartimento delle politiche di sviluppo e coesione,
- Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi del Tesoro.

Tali strutture di primo livello sono rimaste come parte del nuovo Ministero dell'Economia e delle finanze. Nel contempo è stato realizzato il ridisegno del Ministero delle Finanze in vista della fusione con il Tesoro. Il decreto del Presidente della Repubblica 26 marzo 2001 n. 107 ha dettato il regolamento di organizzazione del Ministero delle Finanze disegnando l'architettura delle funzioni e degli uffici di livello dirigenziale generale. Il ministero si è strutturato, in coerenza con quanto previsto dal d.lgs. 300/1999 (art. 58, comma 3), in un unico dipartimento, denominato Dipartimento per le politiche fiscali, articolato in otto direzioni generali

A seguito della fusione è stata mantenuta la duplicità di strutture degli uffici legislativi "tesoro" e "finanze", degli uffici stampa, dei Servizi di controllo interno.

Il decreto del Presidente della Repubblica 6 aprile 2001 n. 121 ha disciplinato l'organizzazione degli uffici di diretta collaborazione del Ministro delle Finanze. In base a tale decreto sono stati individuati i seguenti uffici:

- l'Ufficio di Gabinetto;
- la Segreteria del Ministro;
- l'Ufficio del coordinamento legislativo;
- l'Ufficio Stampa;
- le segreterie dei sottosegretari di Stato;
- il Servizio di controllo interno;
- il Servizio consultivo e ispettivo tributario.

Gli uffici di diretta collaborazione del ministero del Tesoro hanno avuto la loro disciplina nel decreto del Presidente della Repubblica 22 settembre 2000, n. 451. Essi risultavano così definiti:

- la Segreteria del Ministro;
- l'Ufficio di Gabinetto;
- l'Ufficio legislativo;
- la Segreteria tecnica del Ministro;
- l'Ufficio Stampa;
- il Servizio di controllo interno.

Tali norme sono state integrate dal decreto del Presidente della Repubblica 5 luglio 2002, n. 158 con il quale si è provveduto agli uffici di diretta collaborazione dei vice-ministri.

Strutture gestionali del ministero sono le quattro agenzie fiscali (Entrate, Dogane, Territorio, Demanio), istituite dal. d.lgs. 300/1999 (art. 57) e poste sotto la vigilanza del Ministro (art. 60)

*Ministero delle Attività produttive*

Nel suo disegno originario, infatti, il nuovo ministero nasceva ereditando le attribuzioni di ben tre ministeri (Industria, commercio e artigianato; Commercio

estero; Comunicazioni), del dipartimento del turismo della Presidenza del Consiglio, nonché alcune funzioni del Tesoro, della Sanità e del Lavoro.

A norma del decreto di organizzazione (decreto del Presidente della Repubblica 26 marzo 2001, n. 175) il ministero era stato articolato in quattro dipartimenti:

- Dipartimento per le imprese, ripartito in cinque direzioni generali;
- Dipartimento per l'internazionalizzazione, nel quale erano comprese tre direzioni generali;
- Dipartimento per il mercato, suddiviso in tre direzioni generali;
- Dipartimento per le reti, articolato in quattro direzioni generali.

Quest'ultimo, dopo la ricostituzione del ministero delle Comunicazioni, è stato scorporato dal ministero delle Attività produttive.

Gli uffici di diretta collaborazione erano stati disciplinati per l'allora ministero dell'Industria, commercio e artigianato dal decreto del Presidente della Repubblica 19 settembre 2000, n. 455. In base a tale decreto essi erano così individuati:

- la Segreteria del Ministro
- l'Ufficio di Gabinetto;
- la Segreteria tecnica del Ministro;
- l'Ufficio legislativo;
- l'Ufficio Stampa;
- il Servizio di controllo interno;
- le segreterie dei Sottosegretari di Stato.

All'ordinamento di tali uffici sono state apportate modifiche con uno schema di regolamento, approvato dal Consigli dei ministri del 13 dicembre 2001, non registrato dalla Corte dei Conti.

Fanno capo al ministero due agenzie istituite a norma degli artt. 31 e 32 del d.lgs. 300/1999:

- Agenzia per le normative ed i controlli tecnici;
- Agenzia per la proprietà industriale.

*Ministero delle comunicazioni*

Con il d.l. 217/2001, convertito nella legge 317/2001, al Ministero sono state attribuite le funzioni e i compiti spettanti allo Stato in materia di poste, telecomunicazioni, reti multimediali, informatica, telematica, radiodiffusione sonora e televisiva, tecnologie innovative applicate al settore delle comunicazioni, eccetto quelle già attribuite al Dipartimento informazione e editoria, e quelle di competenza dell'Autorità di garanzia nelle comunicazioni.

Caduta la previsione di mantenere le funzioni relative alle comunicazioni nel ministero delle Attività Produttive, con la legge 317/2001 da quest'ultimo è stato nuovamente scorporato il dipartimento per le reti che è andato a ricostituire il ministero delle Comunicazioni. Nel ministero è stato ripristinato il modello organizzativo basato sulle direzioni generali coordinate dal segretario generale.

Il segretario generale opera alle dirette dipendenze del ministro. Assicura il coordinamento dell' azione amministrativa; provvede all'istruttoria per l'elaborazione degli indirizzi e dei programmi di competenza del ministro; coordina gli uffici e le attività del ministero; vigila sulla loro efficienza e rendimento e ne riferisce periodicamente al Ministro.

Ancor prima della ricostituzione del ministero, il decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2001, n. 158 aveva disciplinato gli uffici di diretta collaborazione del ministro delle Comunicazioni. Essi risultavano così ripartiti:

- l'Ufficio di Gabinetto;
- l'Ufficio legislativo;
- il Servizio di controllo interno;
- l'Ufficio Stampa;
- la Segreteria del Ministro;
- le Segreterie dei sottosegretari di Stato.

*Ministero delle Politiche agricole e forestali*

L'organizzazione del Ministero (compresi gli uffici di diretta collaborazione) è stata disciplinata dal decreto del Presidente della Repubblica 28 marzo 2000 n. 450.

Il Ministero, in base a tale decreto, è stato organizzato in due Dipartimenti:

- Dipartimento delle politiche di mercato articolato in 2 Direzioni generali;
- Dipartimento della qualità dei prodotti agroalimentari e dei servizi articolato in 3 Direzioni generali:

Ai dipartimenti si aggiungono:l'Ispettorato centrale repressione frodi ed il Nucleo per i sistemi informativi e statistici in agricoltura (di staff)

Presso il Ministero è istituito il Consiglio tecnico-scientifico degli esperti per la politica agricola come organo di alta consulenza.

Con decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2001, n. 303 è stata data una nuova disciplina agli uffici di diretta collaborazione. A norma del decreto gli uffici sono così ordinati:

- Ufficio di Gabinetto;
- Ufficio legislativo;
- Segreteria del Ministro;
- Segreteria tecnica del ministro;
- Ufficio per la stampa e la comunicazione;
- Servizio di controllo interno (dotato di autonomia operativa);
- Ufficio per i rapporti internazionali.

*Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio*

Il Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio è stato ridisegnato con il decreto del Presidente della Repubblica 27 marzo 2001, n. 178 sulla base delle funzioni individuate dal d.lgs. 300/1999. Esso è stato organizzato in quattro dipartimenti:

- Dipartimento per lo sviluppo sostenibile, le politiche del personale e gli affari generali;
- Dipartimento per la protezione ambientale;
- Dipartimento per l'assetto dei valori ambientali del territorio;
- Dipartimento per le risorse idriche.

La riorganizzazione prevista dal d.p.r. 178/2001 non è, peraltro, mai realmente decollata. E' in fase di definizione un provvedimento di modifica degli artt. 35 e 37 del d.lgs.300/1999 teso a dare al ministero un diverso assetto. Il Consiglio dei ministri ha

approvato, nella seduta del 6 settembre 2002, uno schema di regolamento in base al quale il ministero viene articolato in direzioni generali.

Ancor prima che venisse emanato il decreto di riorganizzazione 178/2001 era stato emanato – con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 2001, n. 245 (pubblicato, però, soltanto il 28 giugno 2001) il provvedimento che regolava gli uffici di diretta collaborazione. A norma di tale decreto gli uffici era così indicati:

- Segreteria del Ministro;
- Segreteria tecnica del ministro;
- Segreteria particolare del ministro;
- Ufficio di Gabinetto;
- Ufficio legislativo;
- Ufficio stampa;
- Servizio di controllo interno;
- Segreterie dei sottosegretari di Stato.

Al ministero fa capo l'Agenzia per la protezione dell'ambiente e per i servizi tecnici

*Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti*

L'assetto del ministero delle Infrastrutture e dei trasporti, previsto dal d.lgs. 300/1999, è avvenuto con l'emanazione del decreto del Presidente della Repubblica 26 marzo 2001, n. 177. In base a tale decreto il nuovo dicastero – che eredita le attribuzioni del ministero dei Trasporti (che, a sua volta, aveva già assorbito le competenze del ministero della Marina mercantile) e di quello dei Lavori pubblici – si è articolato in quattro macro aree:

- Dipartimento per il coordinamento dello sviluppo del territorio, per le politiche del personale e gli affari generali;
- Dipartimento per le opere pubbliche e per l'edilizia;
- Dipartimento per la navigazione ed il trasporto marittimo e aereo;
- Dipartimento per i trasporti terrestri ed i sistemi informativi e statistici.

La suddivisione delle competenze ricalca in maniera significativa la ripartizione tra i ministeri accorpati con il d.lgs.300/1999. È in fase di definizione un

provvedimento di modifica del citato decreto legislativo per la riorganizzazione del ministero.

Presso il ministero siede il Consiglio superiore dei lavori pubblici, uno dei più antichi organi consultivi dell'amministrazione dello Stato italiano.

L'Agenzia dei trasporti terrestri e delle infrastrutture, istituita dal d.lgs. 300/1999 ( art. 44) è sottoposta alla vigilanza del ministro delle Infrastrutture.

L'assetto degli uffici di diretta collaborazione è stato disposto con decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 2001, n. 320. A norma di tale decreto sono stati individuati i seguenti uffici:

- Segreteria del Ministro;
- Ufficio di Gabinetto;
- Ufficio legislativo;
- Segreteria tecnica;
- Ufficio stampa;
- Servizio di controllo interno;
- Segreterie dei sottosegretari di Stato.

È in fase di definizione una profonda riorganizzazione del ministero che, attraverso la sostituzione dell'articolo 43 del d.lgs. 300/1999, dovrebbe quindi articolarsi in non più di sedici direzioni generali. Ad essi si affiancherebbero dieci organi decentrati a livello sovraregionale, denominati Servizi integrati infrastrutture e trasporti. In linea con il nuovo modello organizzativo è prevista la introduzione della figura del segretario generale. È altresì previsto il riordinamento del Consiglio Superiore dei lavori pubblici.

*Ministero del Lavoro e delle politiche sociali*

Il Ministero – riordinato con decreto del Presidente della Repubblica 26 marzo 2001, n. 176 – è articolato in 2 Dipartimenti:

- Il Dipartimento per le Politiche del lavoro organizzato in 6 Direzioni generali;
- il Dipartimento per le Politiche sociali e previdenziali organizzato in 7 Direzioni generali

L'organizzazione degli Uffici di diretta collaborazione è stata definita con il decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 2001, n. 297. Il regolamento ha individuato i seguenti uffici:

- la Segreteria del Ministro;
- il Gabinetto;
- l'Ufficio legislativo;
- il Servizio di controllo interno;
- l'Ufficio stampa;
- le Segreterie dei Sottosegretari di Stato.

Modifiche all'assetto di tali uffici sono state previste da uno schema di regolamento approvato (con esame preliminare) dal Consiglio dei ministri del 2 agosto 2002. In tale decreto viene aggiunta agli uffici di diretta collaborazione la Segreteria tecnica del ministro.

Al ministero del Lavoro e delle politiche sociali fa capo (congiuntamente al ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca) l'Agenzia per la formazione e l'istruzione professionale, istituita dall'art. 88 del d.lgs. 300/1999. Le norme di organizzazione dell'Agenzia, peraltro, non sono state emanate.

*Ministero della Salute*

Le funzioni del Ministero della Salute erano state inglobate – a norma dell'art. 47 del d.lgs. 300/1999 – nel Ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali.

In base a tale previsione era stato emanato, con decreto del Presidente della Repubblica 7 dicembre 2000, n.435, il regolamento di organizzazione del ministero della Sanità. Esso veniva articolato in due dipartimenti:

- Dipartimento per l'ordinamento sanitario, la ricerca e l'organizzazione;
- Dipartimento della tutela della salute umana, della sanità pubblica veterinaria e dei rapporti internazionali.

Anche gli uffici di diretta collaborazione erano stati disciplinati con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 2001, n. 216. Essi risultavano così definiti:

- la Segreteria particolare del Ministro;
- l'ufficio di Gabinetto;

- l'Ufficio legislativo;
- l'Ufficio stampa;
- la segreteria tecnica;
- il Servizio di controllo interno;
- le Segreterie dei Sottosegretari di Stato.

Con d.l.217/2001, convertito in legge 317/2001, le funzioni sanitarie sono state scorporate dal Ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali ed è stato istituito il ministero della Salute. Alla sua riorganizzazione il Governo ha dato definizione mediante uno schema di regolamento approvato nel consiglio dei ministri del 2 agosto 2002.

Il provvedimento prevede che il ministero sia articolato in tre dipartimenti:

- Dipartimento della qualità;
- Dipartimento dell'innovazione;
- Dipartimento della prevenzione e della comunicazione.

*Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca*

Il ministero dell'Istruzione risulta dalla fusione del precedente dicastero della Pubblica istruzione di quello dell'Università e della ricerca scientifica.

La trasformazione di quest'ultimo è avvenuta con decreto del Presidente della Repubblica 1° dicembre 1999, n. 477 in base al quale il ministero (in linea con quanto stabilito dall'articolo 77 del d.lgs 300/1999) è stato organizzato in un solo dipartimento, suddiviso in due direzioni generali. Con decreto ministeriale 2 giugno 2000 è stata definita l'organizzazione degli uffici dirigenziali.

Il d.p.r. 477/1999 individuava anche gli uffici di diretta collaborazione, così indicati:

- Ufficio di Gabinetto;
- Ufficio legislativo;
- Segreteria particolare del Ministro;
- Segretario particolare;
- Ufficio stampa;
- Segreteria tecnica;
- Segreterie dei Sottosegretari di Stato;

- Ufficio di controllo interno.

A tale assetto sono state apportate alcune limitate modifiche con il decreto del Presidente della Repubblica 26 marzo 2002, n. 128.

Il ridisegno del ministero della Pubblica istruzione è avvenuto – a norma degli articoli 49-51 del d.lgs. 300/1999 - alla fine dell'anno successivo, con decreto del Presidente della Repubblica 6 novembre 2000 n. 347. I dipartimenti previsti dal decreto sono due:

- Dipartimento per lo sviluppo dell'istruzione;
- Dipartimento per i servizi del territorio.

L'individuazione degli uffici di livello dirigenziale generale è avvenuta con un decreto ministeriale 30 gennaio 2001.

Con uno schema di regolamento, approvato dal Consiglio dei ministri del 19 luglio 2002, è stato avviato il processo di riorganizzazione degli assetti del ministero i dipartimenti previsti sono tre:

- Dipartimento per l'istruzione, ripartito in quattro direzioni generali;
- Dipartimento per l'università e l'alta formazione artistica, musicale e coreutica, composto da tre direzioni generali;
- Dipartimento per la ricerca, suddiviso in tre direzioni generali.

Sul territorio il ministero si articola in uffici scolastici regionali (di livello dirigenziale generale).

Fa capo al ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca (congiuntamente al ministero del Lavoro e delle politiche sociali) l'Agenzia per la formazione e l'istruzione professionale, istituita dall'art. 88 del d.lgs. 300/1999. Le norme di organizzazione dell'Agenzia, peraltro, non sono state emanate.

*Ministero per i Beni e le attività culturali*

Il ministero è stato riordinato con il decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 2000, n. 441.

Al vertice dell'amministrazione è posto il Segretario generale, il quale assicura il mantenimento dell'unità dell'azione amministrativa; provvede all'elaborazione del programma annuale e pluriennale degli interventi nel settore dei beni culturali e dei

relativi piani di spesa da sottoporre all'approvazione del Ministro; coordina gli uffici con compiti gestionali e le attività del Ministero, vigila sulla loro efficienza e rendimento, anche attraverso un apposito servizio ispettivo, e ne riferisce periodicamente al Ministro;

Il Ministero è articolato in 8 Direzioni generali che rispondono al Segretario generale.

Le direzioni sono così articolate:

- Direzione generale per il patrimonio storico, artistico e demoetnoantropologico;
- Direzione generale per i beni architettonici e il paesaggio;
- Direzione generale per l'architettura e l'arte contemporanea;
- Direzione generale per i beni archeologici;
- Direzione generale per gli archivi;
- Direzione generale per i beni librari e gli istituti culturali;
- Direzione generale per il cinema;
- Direzione generale per lo spettacolo dal vivo.

Gli uffici di diretta collaborazione sono stati disciplinati dal decreto del Presidente della Repubblica 6 luglio 2001, n. 307. Essi risultano così articolati:

- l'ufficio di Gabinetto;
- la segreteria del ministro;
- l'ufficio legislativo;
- l'ufficio per la stampa e la comunicazione;
- il Servizio di controllo interno;
- le segreterie dei sottosegretari di Stato.
-

Sono organi consultivi del Ministro: il Consiglio per i Beni Culturali e Ambientali presieduto dal Ministro e composto dai presidenti dei Comitati tecnico-scientifici, da personalità esterne e da rappresentanti del Ministero; il Comitato per i problemi dello spettacolo; nonché 7 Comitati tecnico-scientifici.

## 2.4. L'organizzazione degli uffici

### *2.4.1. gli uffici di diretta collaborazione*

Nel periodo considerato gli uffici di diretta collaborazione hanno avuto una disciplina di carattere generale mediante il decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 2001, n. 230. Norme di carattere transitorio sono state disposte, per gli uffici dei vice-ministri, dall'articolo 3 della legge 6 luglio 2002, n. 137. Il Regolamento generale per l'organizzazione degli uffici di diretta collaborazione, in realtà, definiva a quali norme occorresse riferirsi in attesa dell'emanazione, da parte dei singoli ministeri dei decreti previsti dall'articolo 14, comma 2 del d.lgs. 29/1993 e successive modificazioni.

I ministeri hanno provveduto, come indicato di seguito, alla definizione, con appositi decreti del Presidente della Repubblica, dei rispettivi regolamenti di organizzazione degli uffici di diretta collaborazione.

- Ministero degli Affari esteri: d.p.r. 24 maggio 2001, n. 233;
- Ministero dell'Interno: d.p.r.21 marzo 2002, n. 98
- Ministero della Giustizia: d.p.r. 25 luglio 2001, n. 315;
- Ministero della Difesa: d.p.r. 14 maggio 2001, n. 241;
- Ministero dell'Economia e delle finanze: d.p.r. 22 settembre 2000, n. 451 (per il ministero del Tesoro e del bilancio); d.p.r. 6 aprile 2001, n. 121 (per il ministero delle Finanze);
- Ministero delle Attività produttive: d.p.r. 19 settembre 2000, n.455:
- Ministero della Comunicazioni: d.p.r. 14 maggio 2001, n. 258;
- Ministero delle Politiche agricole e forestali: d.p.r. 14 maggio 2001, n. 302
- Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio: d.p.r. 6 marzo 2001, n. 245:
- Ministero delle infrastrutture e dei trasporti: d.p.r. 24 aprile 2001, n. 320;
- Ministero del Lavoro e delle politiche sociali: d.p.r. 17 maggio 2001, n. 297;
- Ministero della Sanità (ora ministero della Salute): d.p.r. 6 marzo 2001, n. 216
- Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca: d.p.r. 1° dicembre 1991, n. 477, modificato ed integrato con d.p.r. 26 marzo 2002, n. 128;
- Ministero per i Beni e le attività culturali: d.p.r. 6 giugno 2001, n. 207.

Normalmente gli uffici di diretta collaborazione comprendono, la segreteria del ministro, le segreterie dei sottosegretari di Stato, l'ufficio di gabinetto, l'ufficio legislativo. Inoltre, anche se variamente denominati: il servizio di controllo interno, l'ufficio stampa e informazione (a volte comprendente anche la comunicazione istituzionale), il sevizio ispettivo (dove esiste). In alcuni casi – ad esempio per il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali – è previsto espressamente che (ferma l'autonomia funzionale prevista dalle leggi) gli uffici di diretta collaborazione siano coordinati dal Capo di gabinetto del ministro.

Le strutture di diretta collaborazione, nelle amministrazioni centrali dello Stato e negli enti pubblici non economici, continuano ad avere come perno gli uffici di gabinetto. Benché la tipologia degli uffici di diretta collaborazione si sia andata articolando – accanto alle segreterie, agli uffici legislativi, agli uffici stampa, vengono normalmente collocati in posizione di staff le segreterie tecniche, i nuclei di valutazione o di controllo interno – i gabinetti mantengono la loro funzione di elemento di coordinamento dell'attività delle amministrazioni centrali. In tale contesto va rilevata una certa tendenza alla pletoricità degli uffici di gabinetto in senso stretto (esclusi gli uffici legislativi e le segreterie tecniche).

Il fenomeno ha radici antiche e risponde all'esigenza di assicurare ai responsabili politici la possibilità di assicurare in maniera puntuale l'indirizzo di governo agli apparati. Nel contempo è innegabile il rischio che si creino fenomeni di sovrapposizione. Naturalmente la strutturazione di tali uffici va considerata in rapporto alle dimensioni complessive delle amministrazioni centrali. Nondimeno sembra indispensabile rilevare che la dotazione di personale negli uffici di diretta collaborazione sia il segnale di un più generale squilibrio tra gli apparati di *line* e quelli di staff, con ricadute non positive sull'intera azione delle amministrazioni. Va, d'altro canto, sottolineato come si stia producendo, in alcune amministrazioni, una inversione di tendenza, tesa a ridurre la dotazione degli uffici di staff.

### *2.4.2. gli uffici del contenzioso*

Nei ministeri l'ufficio del contenzioso è normalmente collocato presso le direzioni generali del personale. Vi sono poi singole unità o strutture di dimensioni

molto ridotte presso strutture tecniche (la Sanità militare alla Difesa, o il comando generale della Guardia di Finanza, o ancora la direzione generale della Politica commerciala presso le Attività produttive). Anche nel Ministero della Salute, oltre all'ufficio presso la direzione generale del personale, vi sono cinque addetti presso altre direzioni.

Tra le amministrazioni che hanno fornito i dati richiesti si segnalano inoltre i casi del Ministero dell'Istruzione nel quale vi sono 45 persone addette ai problemi del contenzioso, dislocate però presso le singole direzioni generali. Interessante l'evoluzione degli uffici del contenzioso presso il Ministero delle Comunicazioni. Nel 2000 gli affari del contenzioso erano sbrigati da 9 impiegati, incardinati nella direzione generale del personale. Nel 2001 ad essi si sono aggiunti tre uffici presso gli ispettorati territoriali (con 10 addetti).

### *2.4.3. gli uffici dei diritti dei cittadini*

La distribuzione ed i compiti degli uffici per i diritti dei cittadini nelle amministrazioni centrali sono particolarmente difformi. A determinare siffatta situazione hanno contribuito due fattori: l'ineguale diffusione degli uffici relazioni con il pubblico, la molteplicità di soluzioni organizzative individuate dalle amministrazioni. Entrambi i fattori sono il prodotto della relativa "novità" costituita dalle strutture deputate ad occuparsi dei rapporti con il cittadino. In esse, infatti, convergono tanto le funzioni di "ascolto" delle esigenze degli utenti (o dei destinatari dei servizi), quanto le attività di sportello, quanto ancora i compiti di promozione e di comunicazione.

Nei ministeri, oltre alla consolidata struttura di informazione per i cittadini collocata presso il Dipartimento delle Politiche fiscali, va segnalato il caso del Ministero della Salute che si è dotato di un ufficio per la realizzazione dei programmi di comunicazione rivolti ai cittadini. Nel 2001 è stato istituito presso il Ministero degli Affari esteri un osservatorio sulla qualità del servizio e del rapporto con l'utenza. Sono, peraltro, iniziative e soluzioni non generalizzate negli altri ministeri, che stentano a dotarsi di strutture adeguate alle indubbie necessità di migliorare i rapporti tra amministrazione dello Stato e cittadini.

Anche nelle altre amministrazioni centrali le soluzioni non sono state univoche. All'Inpdap la funzione di ascolto e sportello è assolta dai 104 Urp provinciali. All'Inps è stato istituito un *call center*. Presso l'Istituto superiore di sanità, al contrario, l'attività di rilevazione delle esigenze degli utenti (nonché la gestione dei reclami) è svolta dai singoli uffici. In ogni caso va segnalato come nella maggior parte degli enti previdenziali, sulla base di una consolidata attitudine a tenere levata la soglia di ascolto delle esigenze degli utenti, le strutture di rapporto con i cittadini siano, di regola, all'avanguardia. A tenere alto il profilo qualitativo contribuisce, ovviamente, la particolare pressione degli utenti. A sua volta l'Istituto nazionale per il commercio estero ha attivato - presso il Dipartimento informazione, studi e diffusione servizi – una struttura dedicata per la qualità dei servizi e la customer satisfaction.

## *2.5. Il sistema statistico nazionale (SISTAN) e gli uffici di statistica delle amministrazioni pubbliche*

### 2.5.1. *Il sistema statistico nazionale (SISTAN)*

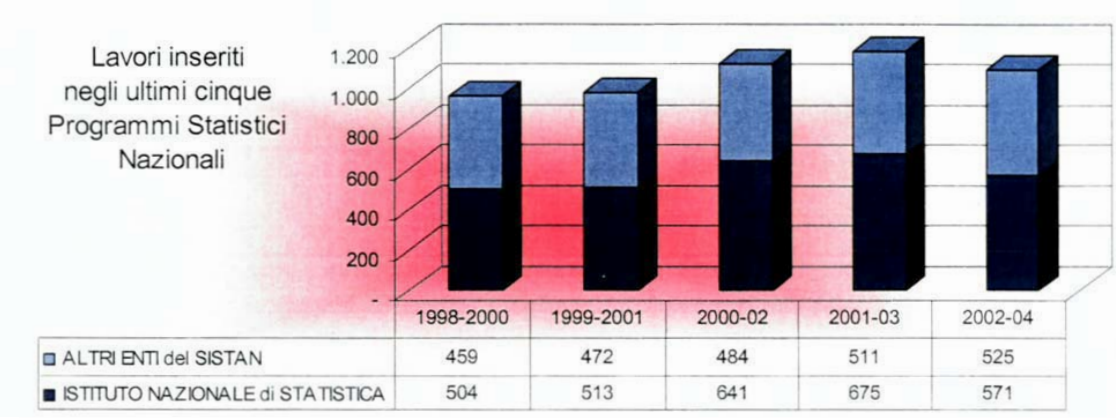
L'attività statistica nazionale è definita, dal punto di vista normativo, organizzativo e metodologico, dal Programma statistico nazionale, predisposto a cura delle stesse Amministrazioni e con il contributo essenziale dell'Istat per il ruolo che esso ricopre all'interno dello stesso Sistema. Il Programma è triennale ed è predisposto annualmente ("a scorrimento" sul triennio successivo). Esso si compone essenzialmente di:

- Rilevazioni (produzione di dati)
- Elaborazioni (di dati già esistenti in archivi amministrativi)
- Studi progettuali (volti all'innalzamento della conoscenza in campo metodologico)

La tabella seguente riporta in sintesi il numero di lavori (rilevazioni, elaborazioni, studi progettuali) messi in cantiere negli ultimi cinque programmi statistici nazionali (quello relativo al triennio 2002-2004 viene riportato solo perché è stato approvato nel corso del 2001). L'attività statistica del biennio 2000-2001 è quantificata essenzialmente dal PSN 2000-2002 e dal PSN 2001-2003: si osserva

una crescita da poco meno di mille progetti inseriti nei PSN del biennio precedente ai 1125 (=484+641) per il 2000 e ai 1.186 (=511+675) per il 2001.

La realizzazione dei lavori è affidata soprattutto all'Istat, come si vede anche dal grafico. Il tasso di realizzazione dei lavori programmati nei rispettivi PSN è pari al 91,6% nel 1999, al 90,8% nel 2000 e l'89% nel 2001.



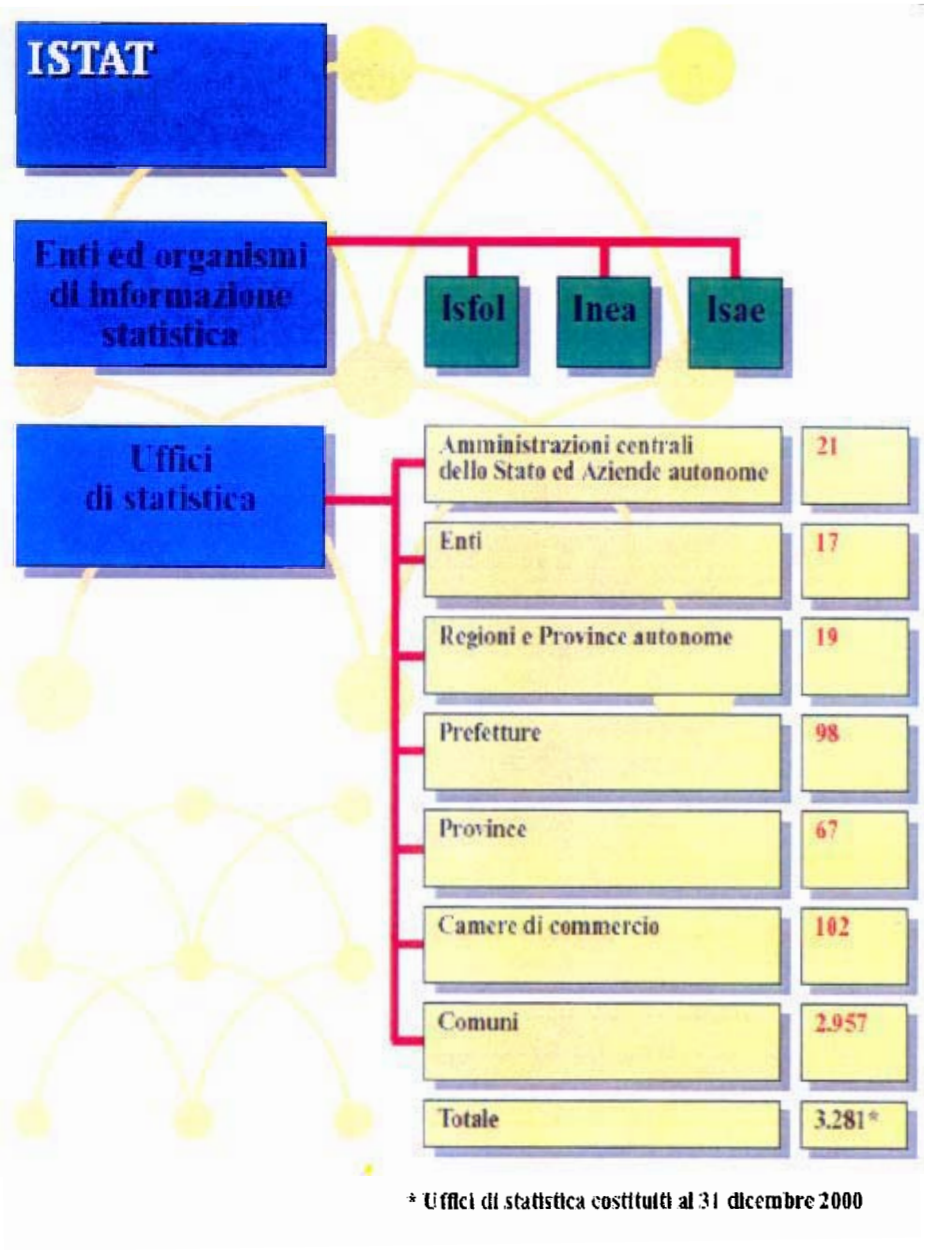

| | 1998-2000 | 1999-2001 | 2000-02 | 2001-03 | 2002-04 |
|---|---|---|---|---|---|
| ALTRI ENTI del SISTAN | 459 | 472 | 484 | 511 | 525 |
| ISTITUTO NAZIONALE di STATISTICA | 504 | 513 | 641 | 675 | 571 |

I più importanti "appuntamenti" statistici del biennio sono stati:

- il censimento dell'Agricoltura (2000)
- il 14° Censimento della popolazione e delle abitazioni
- il Censimento economico (dell'industria e dei servizi, 2001)
- la Quinta Conferenza nazionale di statistica.

Nel corso del biennio inoltre, l'Istat ha dato un forte impulso alla cooperazione ed ai progetti internazionali.

La raffigurazione seguente costituisce una sintetica descrizione del Sistan e delle amministrazioni più importanti che lo compongono.


ISTAT
Enti ed organismi di informazione statistica
Isfol
Inea
Isae
Uffici di statistica
Amministrazioni centrali dello Stato ed Aziende autonome
21
Enti
17
Regioni e Province autonome
19
Prefetture
98
Province
67
Camere di commercio
102
Comuni
2.957
Totale
3.281*
* Uffici di statistica costituiti al 31 dicembre 2000

### *2.5.2. Gli uffici statistici delle amministrazioni*

La dotazione degli uffici statistici della amministrazioni sembra dimostrare come la funzione di rilevazione ed analisi quantitativa stenti tuttora ad avere il necessario slancio. Il numero degli addetti nei ministeri sembra sotto una soglia accettabile, se messa in relazione all'importanza di disporre costantemente di analisi quantitative delle attività svolte e di sviluppare indagini quantitative sui fenomeni che riguardano le singole amministrazioni.

Nel periodo considerato la situazione si è mantenuta praticamente inalterata. Il numero complessivo degli addetti per ministero risulta dalla tabella seguente.

| AMMINISTRAZIONI | Totale addetti | |
|---|---|---|
| | 2000 | 2001 |
| Affari esteri | 2 | 2 |
| Interno | 68 | 74 |
| Giustizia | 22 | 23 |
| Difesa | 13 | 14 |
| Economia e finanze | 14 | 21 |
| Attività produttive | 9 | 9 |
| Politiche agricole | 17 | 16 |
| Ambiente | 1 | 1 |
| Istruzione, università e ricerca | 29 | 29 |
| Lavoro e politiche sociali | 12 | 12 |
| Salute | 9 | 9 |
| Comunicazioni | 3 | 2 |
| Beni e attività culturali | 7 | 6 |

Numero di addetti agli uffici statistici dei Ministeri 2000-2001

I dati chiariscono la situazione degli uffici statistici. In alcuni casi la dotazione di personale è irrisoria (un dirigente al Ministero dell'Ambiente nel 2000, sostituito nel 2001 da un funzionario, 3 addetti al Ministero delle Comunicazioni nel 2000, scesi di

una unità nell'anno successivo, due addetti al Ministero degli Affari esteri). In molte altre amministrazioni, il personale, pur essendo numericamente meno esiguo, resta comunque piuttosto scarso. Fa eccezione il Ministero dell'Interno, nel quale il numero degli addetti agli uffici statistici si aggira sulle settanta unità. È da rilevare, al riguardo, che la maggior parte degli addetti lavora nelle strutture del Dipartimento della pubblica sicurezza.

Gli uffici di statistica dispongono di un dirigente nei ministeri delle Attività produttive, del Lavoro e delle politiche sociali, delle Comunicazioni Sono, infatti poche le amministrazioni nelle quali il numero dei dirigenti responsabili di tali uffici è maggiore: quattro al ministero della Salute, tre all'Istruzione, due all'Economia (ex Finanze). Per il resto gli uffici sono diretti da funzionari (o altro personale) inquadrati nell'area "C".

Da segnalare che, tra le agenzie fiscali, nel 2000 soltanto quella delle Dogane dispone di un ufficio statistico, al capo del quale è posto un dirigente. Nell'anno successivo anche all'agenzia del Territorio è stato costituito un ufficio statistico (nel quale operano due ingegneri), mentre nell'agenzia delle Dogane il direttore non è più un dirigente, ma un funzionario; inoltre il personale risulta dimezzato (da sei a tre unità compreso il responsabile). Nell'agenzia del Demanio l'ufficio statistico non è stato costituito ed in quella delle Entrate l'istituzione di tale ufficio non è prevista.

Significativamente diversa la situazione nelle altre amministrazioni centrali. In particolare sia l'Inps sia l'Inail dispongono di uffici statistici particolarmente muniti tanto sotto il profilo quantitativo quanto sotto l'aspetto delle competenze specifiche. Nel primo caso il numero degli addetti (invariato negli anni di riferimento) ammonta a 55 statistici "professionali". Nell'Inail i laureati in statistica addetti all'ufficio erano 27 nel 2000 e 25 nel 2001.

Nelle tabelle che seguono vi sono alcuni elementi di valutazione quantitativa sulle risorse umane e strumentali in dotazione agli uffici di statistica delle altre amministrazioni che fanno parte del Sistan (con esclusione dell'Istat).

Risorse umane e dotazione informatica degli uffici di statistica del SISTAN nelle Amministrazioni centrali e nelle Regioni e Province autonome al **31/12/2000**

| AMMINISTRAZIONI | Personale in dotazione all'ufficio di statistica | | | | | | PC e workstation |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | di cui adibito esclusivamente ad attività statistica | titolo di studio | | | | |
| | | | laurea in scienze statistiche e diploma in statistica | altra laurea e diploma universitario | diploma di secondo grado | altro titolo | |
| Ministeri | 146 | 122 | 68 | 29 | 43 | 6 | 148 |
| Altre amministrazioni centrali ed enti pubblici | 188 | 112 | 100 | 24 | 35 | 29 | 204 |
| *Soggetti privatizzati (FF.SS., Poste, Enel, Enasarco)* | 22 | 8 | 4 | 9 | 8 | 1 | 21 |
| Regioni(*) e province autonome | 241 | 192 | 47 | 72 | 87 | 35 | 328 |
| *TOTALE* | *597* | *434* | *219* | *134* | *173* | *71* | *701* |

(*) al 31/12/2000 la Puglia ed il Molise non avevano ancora attivato l'Ufficio di statistica.

Risorse umane e dotazione informatica degli uffici di statistica del SISTAN nelle Amministrazioni centrali e nelle Regioni e Province autonome al **31/12/2001**

| AMMINISTRAZIONI | Personale in dotazione all'ufficio di statistica | | | | | | PC e workstation |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | di cui adibito esclusivamente ad attività statistica | titolo di studio | | | | |
| | | | laurea in scienze statistiche e diploma in statistica | altra laurea e diploma universitario | diploma di secondo grado | altro titolo | |
| Ministeri | 142 | 105 | 65 | 29 | 43 | 5 | 162 |
| Altre amministrazioni centrali ed enti pubblici | 189 | 107 | 99 | 27 | 35 | 28 | 216 |
| *Soggetti privatizzati (FF.SS., Poste, Enel, Enasarco)* | 21 | 14 | 3 | 8 | 9 | 1 | 26 |
| Regioni(*) e province autonome | 265 | 205 | 53 | 82 | 86 | 34 | 357 |
| *TOTALE* | *617* | *431* | *220* | *146* | *173* | *68* | *761* |

(*) al 31/12/2001 il Molise non ha ancora attivato l'Ufficio di statistica.

In questi uffici si è osservata una prevalenza di donne (55%) e l'indicatore dato dal rapporto tra il numero dei pc in dotazione ed il personale è superiore all'unità (1,2 pc per addetto alla fine del 2001). Il personale in dotazione agli uffici è per circa quattro quinti (79,7% alla fine del 2001) adibito esclusivamente ad attività statistica. Per quanto riguarda la preparazione tecnica e scientifica emerge che poco più di un terzo del personale in dotazione (35,7%) è laureato in scienze statistiche ed il personale con laurea rappresenta il 59% del totale.

Se si disaggrega il dato per comparti (vedi tabella seguente) si osserva che nei ministeri e nelle altre amministrazioni centrali, nonché negli enti pubblici nazionali la percentuale di laureati in statistica sul totale degli addetti è, al 31 dicembre 2001, vicina al 50% (rispettivamente 45,8% e 52,4%). Nelle amministrazioni territoriali (regioni e province autonome) e nei gestori di pubblico servizio la percentuale dei laureati in statistica è notevolmente più bassa (un quinto degli addetti nelle amministrazioni territoriali, meno del 15% nella aziende di servizio pubblico).

Alcuni indicatori di sintesi per gli uffici di statistica delle amministrazioni centrali e delle Regioni e Province autonome al 31/12/2001.

| | Pc/addetti | totale laureati su addetti | laureati in statistica su addetti |
|---|---|---|---|
| Ministeri | 1,14 | 66,2% | 45,8% |
| Altre amministrazioni centrali ed enti pubblici | 1,14 | 66,7% | 52,4% |
| *Soggetti privati (FF.SS., Poste, Enel, Enasarco)* | 1,24 | 52,4% | 14,3% |
| Regioni(*) e province autonome | 1,35 | 50,9% | 20,0% |
| TOTALE | 1,23 | 59,3% | 35,7% |

Per quanto riguarda invece "la statistica sul territorio" la tabella seguente illustra la diffusione degli uffici di statistica negli uffici di livello provinciale: Province, Prefetture-UTG e Camere di Commercio.

| Ripartizioni geografiche | circoscrizioni provinciali | Province | | | Prefetture-UTG | | | Camere di commercio | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 2000 | 2001 | | 2000 | 2001 | | 2000 | 2001 | |
| | | | *numero* | *Copertura %* | | *numero* | *copertura %* | | *numero* | *copertura %* |
| Nord | 43 | 33 | 32 | 74% | 42 | 42 | 98% | 43 | 43 | 100% |
| Centro | 21 | 13 | 14 | 67% | 21 | 21 | 100% | 21 | 21 | 100% |
| Mezzogiorno | 36 | 21 | 21 | 58% | 35 | 35 | 97% | 36 | 36 | 100% |
| Italia | 100 | 67 | 67 | 67% | 98 | 98 | 98% | 100 | 100 | 100% |

| Ripartizioni geografiche | Numero Comuni | 2001 | |
|---|---|---|---|
| | | *Numero* | *copertura %* |
| Nord | 4.541 | 1.039 | 22,9% |
| Centro | 1.002 | 534 | 53,3% |
| Mezzogiorno | 2.557 | 1.379 | 53,9% |
| Italia | 8.100 | 2.952 | 36,4% |

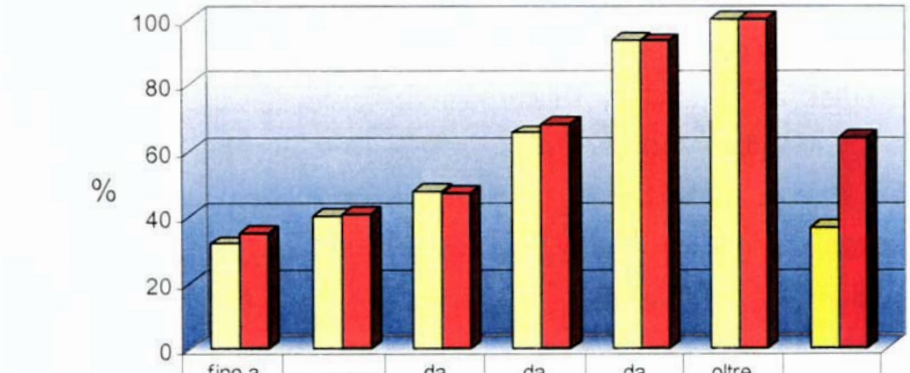
Dai dati emergono indicazioni particolarmente significative. Nel sistema delle Camere di commercio, grazie ad incisive azioni di modernizzazione condotte negli ultimi due decenni, gli uffici statistici costituiscono una rete che tocca tutti i punti del sistema. Le prefetture non sono molto lontane dall'obiettivo della copertura totale della rete degli uffici statistici in ognuna delle sedi. Diversa la situazione per le amministrazioni territoriali. Nelle province la diffusione degli uffici di statistica è limitata a due terzi circa del totale delle amministrazioni. Ancora meno appagante la realtà dei comuni nei quali il rapporto si rovescia: in circa due terzi dei comuni mancano gli uffici di statistica. Alla fine del 2001, infatti, l'ufficio statistico era diffuso in un terzo dei comuni italiani (36,4%) e serviva un bacino di amministrazioni comunali con un peso demografico pari a due terzi (64%) della popolazione

Il legame tra l'esistenza dell'ufficio statistico e la dimensione demografica è illustrato nella tabella seguente

| Classi di ampiezza demografica | Comuni in complesso | | Comuni con ufficio di statistica | | Tasso di copertura % | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *n°* | *popolazione* | *n°* | *popolazione* | *comuni* | *Popolazione* |
| fino a 5.000 abitanti | 5.829 | 10.640.016 | 1.847 | 3.730.394 | 31,7 | 35,1 |
| da 5.001 – 10.000 | 1.177 | 8.288.867 | 473 | 3.355.522 | 40,2 | 40,5 |
| da 10.001 - 20.000 | 615 | 8.413.587 | 292 | 3.968.285 | 47,5 | 47,2 |
| da 20.001 - 65.000 | 393 | 13.302.128 | 257 | 9.026.454 | 65,4 | 67,9 |
| da 65.001 – 100.000 | 45 | 3.710.295 | 42 | 3.458.125 | 93,3 | 93,2 |
| oltre 100.000 abitanti | 41 | 13.489.124 | 41 | 13.489.124 | 100 | 100 |
| ITALIA | **8.100** | **57.844.017** | **2.952** | **37.027.904** | **36,4** | **64** |

L'istogramma che segue mostra graficamente l'andamento del fenomeno: nella parte preponderante dei comuni piccoli (che rappresentano la quota numericamente più rilevante) gli uffici statistici sono presenti in tre casi su dieci. All'opposto, a partire dalla classe demografica dei comuni superiori a 65.000 abitanti, tali uffici sono presenti nella quasi totalità dei casi ( sempre nei comuni con oltre

La diffusione degli uffici di statistica nei comuni italiani
per classe di ampiezza demografica al 31/12/2001




| | fino a 5.000 abitanti | da 5.001 a 10.000 | da 10.001 a 20.000 | da 20.001 a 65.000 | da 65.001 a 100.000 | oltre 100.000 abitanti | ITALIA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| % comuni | 31,7 | 40,2 | 47,5 | 65,4 | 93,3 | 100 | 36,4 |
| % popolazione | 35,1 | 40,5 | 47,2 | 67,9 | 93,2 | 100 | 64 |

Per quanto riguarda le dotazioni organiche e strumentali degli uffici di statistica nei comuni, al momento si ha disponibilità solo di alcune informazioni provenienti da

un'apposita indagine promossa dall'Istat presso gli uffici dei comuni con oltre 100.000 abitanti. In questi uffici, alla fine del 2001, vi erano 641 addetti di cui 546 (85%) adibiti esclusivamente all'attività statistica. Solo 44 addetti (6,9%) sono laureati in statistica ed in ogni caso meno di un quarto (22,9%) sono muniti di laurea. Il rapporto pc/addetti si ferma a quota 0,94. Dal confronto di questi indicatori con quelli relativi agli uffici delle amministrazioni centrali se ne può derivare una maggiore "povertà di dotazione" e ne consegue la necessità di innalzare la capacità produttiva di questi uffici a partire dalla cura della selezione e della formazione delle risorse umane.

### *2.6. Gli enti pubblici*

#### *2.6.1. La delega per gli enti previdenziali*

L'articolo 57 della legge 17 maggio 1999, n. 144 ha conferito al Governo la delega ad emanare decreti per il riordino degli enti pubblici di previdenza e di assistenza, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) fusione per incorporazione di enti con finalità o funzioni identiche, omologhe o complementari, tendenzialmente in un solo ente per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali ed in due enti separati per le altre funzioni previdenziali ed assistenziali in favore dei dipendenti di amministrazioni pubbliche e, rispettivamente, di ogni altro beneficiario;

b) trasformazione in associazioni o persone giuridiche di diritto privato degli enti che non svolgono funzioni o servizi di rilevante interesse pubblico;

c) distinzione e separazione della funzione di gestione amministrativa da quella di indirizzo e vigilanza;

d) attribuzione di tutte le funzioni di gestione ad un solo organo collegiale ristretto, nominato dal Governo;

e) adeguamento funzionale del numero di componenti degli organi di indirizzo e vigilanza;

f) omogeneità di organizzazione per enti pubblici omologhi di comparabile rilevanza, anche sotto il profilo delle procedure di nomina degli organi;

g) distinzione e separazione degli apparati serventi dell'organo di indirizzo e vigilanza da quelli dell'organo di gestione;

h) definizione delle funzioni della dirigenza;

i) decentramento territoriale degli enti, in sintonia con il principio di distinzione e separazione della funzione di indirizzo e vigilanza da quella di gestione amministrativa e di quest'ultima dalla gestione operativa;

j) razionalizzazione ed omogeneizzazione degli attuali poteri di vigilanza ministeriali;

k) razionalizzazione del controllo della Corte dei conti;

l) contenimento delle spese di funzionamento e dei costi organizzativi e gestionali;

m) promozione delle sinergie tra gli enti.

A tale previsione normativa non è stata data attuazione.

La vasta ed articolata area degli enti pubblici non ha subito, nel periodo considerato, cambiamenti paragonabili a quelli avvenuti tra la fine degli anni Ottanta e la prima metà degli anni Novanta. In quella fase alcuni tra i grandi enti previdenziali furono soggetti a significativi processi di riorganizzazione.

*2.6.2. La riforma del Monopoli di Stato*

La più incisiva riforma del biennio 2000-2001 nel settore degli enti pubblici è stata quella che ha riguardato i Monopoli di Stato. Con decreto legislativo 9 luglio 1998, n. 283, emanato ai sensi della legge 59/1997, è stato istituito l'Ente Tabacchi Italiani, cui sono stati trasferiti i rami industriali dell'Amministrazione Autonoma Monopoli di Stato. Con due successivi provvedimenti (decreto del Presidente della Repubblica 7 febbraio 2000, n. 115, e con un decreto del direttore generale del 19 giugno 2000) si è parallelamente provveduto alla riorganizzazione della restante parte dei Monopoli di Stato, che assolve a competenze fiscali, di contrasto del contrabbando e di gestione di giochi e lotterie. Infine, il decreto ministeriale 9 novembre 2000 ha riassegnato formalmente all'AAMS il personale a tale data operante presso di esso.

In conclusione, l'ETI aveva perfezionato in anticipo sui tempi di legge il processo di trasformazione in ente di diritto privato (spa). Fino a quel punto, però, era avvenuta soltanto la privatizzazione formale dei vecchi monopoli di Stato. La privatizzazione sostanziale – con la possibilità del collocamento di azioni sul mercato – è stata realizzata soltanto nel 2002.

L'assetto dell'intero settore degli enti pubblici è, peraltro, oggetto di riconsiderazione. Con la legge 6 luglio 2002, n. 137 è stata data al Governo la possibilità di intervenire, laddove sia necessario, per alleggerire le gestioni pubbliche sia provvedendo alla riorganizzazione degli enti pubblici esistenti sia sopprimendo quelli non necessari.

### *2.7. Le agenzie*

Nel corso degli anni Novanta la figura giuridica dell'Agenzia ha avuto notevole sviluppo nel nostro sistema amministrativo. Diverse le agenzie costituite tra il 1993 ed il 1999, alcune ereditando compiti di soggetti pubblici aventi altra natura giuridica, altre istituite *ex-novo* per far fronte a specifiche esigenze operative. Tra di esse si segnalano:

- l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) istituita a norma dell'art. 50 del d.lgs. 29/1993;
- l'Agenzia per i servizi sanitari regionali istituita ai sensi dell'art. 5 del decreto legislativo 30 giugno 1993, n.266;
- l'Agenzia nazionale per la protezione ambientale, istituita con decreto legge 4 dicembre 1993, n. 496, convertito dalla legge 21 gennaio 1994, n. 11;
- l'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali istituita ai sensi dell'art. 17, comma 76 della legge 127/1997;
- l'Agenzia spaziale italiana, disciplinata dal d.lgs.30 gennaio 1999, n.27;
- l'Agenzia nazionale per l'energia e l'ambiente (ENEA), disciplinata da ultimo dal decreto legislativo 30 gennaio 1999, n. 36;
- l'Agenzia nazionale per la sicurezza del volo, disciplinata dal decreto legislativo 25 febbraio 1999, n. 66;

- l'Agenzia per le erogazioni in agricoltura, istituita con decreto legislativo 27 maggio 1999, n.165.

Ad esse si sono aggiunte la Agenzie alle quali, nell'ambito del processo di riordino delle amministrazioni dello Stato, sono state attribuite alcune attività di carattere tecnico-operativo di interesse nazionale esercitate in precedenza da strutture ministeriali. Il d.lgs. 300/1999 ne ha definito il quadro ordinamentale

Il Titolo II del d.lgs. 300/1999 disciplina le Agenzie (artt. 8, 9, 10): definisce i principi generali di organizzazione (art.8) e le prime norme per la disciplina del personale (art. 9). Contiene una deroga esplicita per le Agenzie Fiscali e l'Agenzia di Protezione Civile (art.10).

Le agenzie si configurano come strutture tecnico-operative al servizio delle amministrazioni pubbliche, anche regionali e locali, la cui organizzazione deve rispondere alle esigenze di speditezza, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa. Hanno piena autonomia di bilancio, gestionale ed organizzativa ma sono sottoposte alla vigilanza del Ministro competente ed al controllo della Corte dei Conti. Le agenzie possono adottare (previa approvazione del ministro competente e del ministro del tesoro) regolamenti interni di contabilità ispirati a principi civilistici, anche in deroga alle disposizioni sulla contabilità pubblica.

Le agenzie si configurano come strutture tecnico-operative al servizio delle amministrazioni pubbliche, anche regionali e locali, la cui organizzazione deve rispondere alle esigenze di speditezza, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa

Con il dlgs 300/1999 sono state istituite le seguenti agenzie:

- Agenzia Industrie Difesa - Ministero della Difesa;
- Agenzia per le normative ed i controlli tecnici - Ministero delle Attività produttive;
- Agenzia per la proprietà industriale – Ministero delle Attività produttive;
- Agenzia per la protezione dell'ambiente ed per i servizi tecnici – Ministero dell'Ambiente ed ella tutela del territorio;
- Agenzia dei trasporti terrestri e delle infrastrutture – Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti;
- Agenzie fiscali – Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- Agenzia per la formazione e l'istruzione professionale – Ministero lavoro e politiche sociali e MIUR;

- Agenzia di protezione civile – Ministero dell'Interno.

- *Agenzia Industrie Difesa*

Scopo dell'Agenzia è gestire le attività delle unità produttive ed industriali che sono state e che saranno trasferite dal Ministro tra quelle poste alle dipendenze del Segretario generale in base al decreto ministeriale 20 gennaio 1998, in attuazione del decreto legislativo 28 novembre 1997, n. 459 sulla riorganizzazione dell'Area tecnico-industriale del Ministero della difesa.

L'Agenzia – istituita ai sensi dell'art. 22 del d.lgs 300/1999 – ha avuto il suo ordinamento con decreto del Presidente della Repubblica 15 novembre 2000, n. 424 (modificato dal decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2001, n. 300). Essa deve, attraverso una gestione unitaria e coordinata, procedere a revisione e modificazione dei cicli produttivi, nonché alla individuazione di aggregazioni delle unità produttive. L'agenzia ha il potere di procedere alla trasformazione in società per azioni delle unità produttive esercitando i diritti dell'azionista per conto del Ministero dell'Economia. Per il raggiungimento dei propri fini istituzionali potrà stipulare convenzioni ed accordi con soggetti pubblici e privati per la fornitura o l'acquisizione di beni o servizi, partecipare a consorzi anche internazionali ed a società sulla base di autorizzazione del Ministro della difesa. Tra le novità più rilevanti introdotte dal decreto istitutivo vi è la previsione di una convenzione che regoli i rapporti tra l'agenzia stessa ed il Ministro vigilante.

- *Agenzia per le normative ed i controlli tecnici*

Prevista dall'art. 31 del d.lgs. 300/1999 con l'attribuzione di tutte le competenze inerenti ai controlli di conformità di macchine, impianti e prodotti e funzioni di vigilanza sugli enti di normazione tecnica e sugli organismi di accreditamento dei sistemi di qualità aziendale e dei prodotti. A norma del citato art. 31 l'agenzia ha il compito di predisporre anche le normative tecniche e gli standard per la certificazione dei prodotti (nelle materie di spettanza del Ministero delle Attività produttive) ai fini della loro approvazione ministeriale. Schema del regolamento di

organizzazione è stato deliberato, in forma preliminare, dal Consiglio dei Ministri del 16 gennaio 2001, ma non è stato più ripreso.

- *Agenzia per la proprietà industriale*

Prevista dall'art. 32 del d.lgs, 300/1999, svolge i compiti già attribuiti all'ufficio centrale brevetti (UIBM) con l'obiettivo di rendere più organico ed efficiente il sistema dei brevetti.

Il regolamento di organizzazione (Regolamento concernente lo Statuto dell'Agenzia per la proprietà industriale) è stato deliberato dal Consiglio dei Ministri del 13 marzo 2001. È previsto che, dalla data di pubblicazione sulla "Gazzetta Ufficiale" del decreto con il quale il personale e le risorse strumentali e finanziarie di tale ufficio vengono trasferite all'Agenzia, essa subentri all'Ufficio italiano brevetti e marchi.

L'iter di approvazione del regolamento di organizzazione, peraltro, non è sinora giunto al termine.

- *Agenzia per la protezione dell'ambiente e per i servizi tecnici*

Ai sensi dell'articolo 38 del d.lgs. 300/1999 sono state trasferite all'Agenzia per la protezione dell'ambiente e per i servizi tecnici le attribuzioni dell'ANPA e quelle dei servizi tecnici nazionali istituiti presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri (ad eccezione del Servizio sismico) – che verranno soppressi con l'entrata in vigore dello Statuto della nuova agenzia.

Con decreto del Presidente della Repubblica 8 agosto 2002, n. 207 è stato approvato il regolamento che disciplina lo statuto dell'Agenzia per la protezione dell'ambiente e per i servizi tecnici, Lo statuto conferisce all'Agenzia autonomia organizzativa, gestionale, scientifica e contabile per una più efficace realizzazione dei propri compiti istituzionali. L'Agenzia, che svolge attività tecnico-scientifiche di interesse nazionale in materia ambientale, di tutela delle risorse idriche e di difesa del suolo, è articolata in sette Dipartimenti e sei Servizi, cui confluirà il personale della precedente struttura dell'ANPA, nonché quello in servizio presso il Dipartimento

per i Servizi tecnici nazionali e dei relativi Servizi tecnici della Presidenza del Consiglio, ad eccezione di quello dei Servizi dighe e sismico e del Sistema informativo unico, già confluiti in altre strutture. Ai fini di uno sviluppo coordinato del sistema nazionale dei controlli in materia ambientale, è prevista, tra l'altro, l'istituzione di un Consiglio federale composto dal Direttore generale dell'Agenzia (che lo presiede) e dai rappresentanti delle analoghe strutture regionali.

- *Agenzia dei trasporti terrestri e delle infrastrutture*

Istituita a norma dell'art. 44 del d.lgs. 300/1999, l'Agenzia dei trasporti terrestri e delle infrastrutture è posta sotto la vigilanza del Ministero delle Infrastrutture. Essa svolge le funzioni spettanti allo Stato in materia di:

- definizione degli standard e delle prescrizioni tecniche in materia di trasporti terrestri, di sicurezza stradale e segnaletica stradale
- vigilanza sulla sicurezza dei trasporti ad impianto fisso
- omologazione dei veicoli a motore; vigilanza e controllo tecnico in materia di revisione dei veicoli a motore
- collegamenti informatici e banche dati nazionali gestite dal CED della motorizzazione civile

All'Agenzia sono inoltre assegnate le competenze progettuali e gestionali in materia di infrastrutture statali, comprese quelle attualmente esercitate dai provveditorati alle opere pubbliche e dagli uffici opere marittime. Con l'istituzione dell'Agenzia vengono soppresse le strutture del Ministero che svolgono le funzioni ad essa demandate. A tal fine è necessario che venga approvato lo statuto, tuttora in fase di elaborazione.

- *Le agenzie fiscali*

L'articolo 57 del d.lgs. 300/1999 ha istituito quattro agenzie fiscali: Agenzia delle entrate, Agenzia delle dogane, Agenzia del territorio, Agenzia del demanio. Esse sono soggetti aventi personalità giuridica pubblica con compiti sia in materia di accertamento e riscossione delle imposte, sia di interpretazione della normativa fiscale. Le agenzie sono dotate di ampia autonomia organizzatoria e funzionale, e

sono sottoposte alla vigilanza del Ministro delle finanze (ora del Ministro dell'economia e delle finanze) e al controllo della Corte dei Conti.

Tra gli organi delle agenzie il direttore che "rappresenta l'agenzia, la dirige e ne è responsabile", e che assomma compiti di natura strategica e funzioni gestionali. Accanto al direttore è prevista l'istituzione di un comitato direttivo che delibera – su proposta del direttore – su alcune questioni fondamentali per la vita dell'agenzia.

Le norme per l'avvio dell'attività delle agenzie fiscali, ivi compresa l'istituzione di un ruolo speciale del personale ad esse adibito, sono state emanate con decreto del Ministro delle finanze del 28 dicembre del 2000.

Nel contempo, per disciplinare organizzazione e funzionamento delle agenzie fiscali, sono stati emanati per ogni agenzia: statuti definitivi, regolamenti di amministrazione, regolamenti di contabilità, ed un regolamento per l'indipendenza e l'autonomia tecnica del personale.

Lo statuto dell'Agenzia delle dogane è stato deliberato il 5 dicembre 2000 (modifiche sono state apportate con deliberazioni del 14 dicembre 2000 e del 30 gennaio 2001). Il 6 dicembre 2000 è stato deliberato lo statuto dell'Agenzia delle entrate. Lo statuto dell'Agenzia del territorio è stato approvato nella riunione del comitato direttivo del 13 dicembre 2000 e successivamente modificato il 19 gennaio 2001. Da ultimo è stato deliberato lo statuto dell'Agenzia del demanio.

I regolamenti di amministrazione sono stati deliberati, rispettivamente, per l'Agenzia delle entrate il 30 novembre 2000, per l'Agenzia delle dogane il 5 dicembre 2000. Nella prima metà del 2001 sono stati approvati anche i regolamenti di amministrazione dell'Agenzia del demanio e di quella del territorio.

- *Agenzia per la formazione e istruzione professionale*

Istituita a norma dell'articolo 88 del d.lgs. 300/1999 come organo tecnico-operativo posto sotto la vigilanza del Ministero del lavoro e politiche sociali e del Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca. Ad essa sono attribuiti "i compiti esercitati dal Ministero del lavoro e previdenza sociale e dal Ministero della pubblica istruzione in materia di sistema integrato di istruzione e formazione professionale". In quest'ambito esercita la funzione di accreditamento delle strutture di formazione professionale che agiscono nel settore e dei programmi integrati di

istruzione e formazione anche nei corsi finalizzati al conseguimento del titolo di studio o diploma di istruzione secondaria superiore. L'agenzia svolge, inoltre, attività di studio, ricerca, sperimentazione, documentazione, informazione e assistenza tecnica nel settore della formazione professionale. Lo statuto, che dovrebbe conferire compiti di controllo gestionale ad un organo a composizione mista Stato-regioni, non è stato emanato.

### *2.8. Le autorità indipendenti*

#### *2.8.1. Gli assetti attuali*

L'istituzione di alcune autorità amministrative indipendenti ha rappresentato nel nostro paese, a partire dagli anni Settanta dello scorso secolo, il superamento del tradizionale schema fondato su strutture di tipo piramidale con legame (diretto o indiretto) ai responsabili politici di settore. Dalla Costituzione può desumersi l'esistenza di valori e di diritti che hanno una tutela incondizionata, che sono sottratti alla sfera di azione dell'esecutivo. Può quindi bene ammettersi nel nostro ordinamento, l'esistenza di amministrazioni caratterizzate da elevata indipendenza dal potere politico e dal requisito della "terzietà", nonché da posizione di assoluta neutralità rispetto agli interessi da tutelare.

Il modello organizzativo dell'Autorità – attesa la sua non omologabilità alle forme di apparato amministrativo preesistenti – deve far necessariamente riferimento alla natura degli interessi tutelati. In tutti gli ordinamenti nei quali esse sono presenti (con caratteristiche simili a quelle operanti nel nostro paese) le Autorità amministrative indipendenti traggono fondamento dal rilievo degli interessi tutelati. Interessi primari, riconosciuti come tali da norme di rango costituzionale.

In Italia la nascita e la successiva proliferazione del modello dell'autorità amministrativa indipendente non ha seguito sempre i criteri sopra ricordati. Attualmente, oltre alla Banca d'Italia che, pur non avendo riconoscimento normativo di autorità indipendente, ne ha le caratteristiche, operano dieci istituzioni ritenute avere natura di autorità amministrative indipendenti.

- La Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB)

- La Commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali
- L'Autorità garante della concorrenza e del mercato
- L'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione (AIPA)
- L'autorità per la vigilanza sui lavori pubblici
- L'Autorità per l'energia elettrica e il gas
- Il Garante per la protezione dei dati personali
- L'Autorità per le garanzie nelle comunicazioni
- L'Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo (ISVAP)
- La Commissione di vigilanza sui fondi pensione.

Il panorama delle autorità esistenti mostra che non c'è stata uniformità nell'istituzione di questi organismi, che si sono registrate sovrapposizione di competenze, duplicazione di funzioni, regole organizzative poco omogenee. Di conseguenza è venuta maturando l'esigenza della revisione dell'ordinamento complessivo di un sistema che ha assunto articolazioni molto variegate. Ciò ha indotto il governo a delineare un progetto di riforma dell'intero settore.

*2.8.2. Le linee di riforma*

Nell'ottobre 2001 è stata istituita, dal Ministro per la Funzione pubblica, una prima Commissione di studio che ha condotto una ricognizione degli organismi costituiti negli ultimi anni ed ha posto le basi per una riforma delle *authorities* e delle agenzie di settore.

La Commissione ha creduto utile valutare sia l'ipotesi di "costituzionalizzare", attraverso il procedimento rafforzato di approvazione parlamentare, alcune delle Autorità amministrative esistenti, sia quella di procedere ad una revisione dell'ordinamento attraverso legge ordinaria. È prevalsa l'idea di seguire la seconda delle soluzioni, non scartando peraltro l'idea di pervenire – con provvedimento ulteriore – alla costituzionalizzazione della Autorità indipendenti, soprattutto al fine di conferire ad esse la possibilità di sollevare conflitti tra i poteri dello Stato innanzi alla Corte Costituzionale.

Sotto tale profilo la Commissione ha ritenuto necessario che, nell'azione di riordinamento del settore, vengano escluse dal novero delle Autorità amministrative indipendenti le istituzioni che, non essendo state originate dall'esigenza di tutela incondizionata di diritti ed interessi essenziali della collettività, siano riconducibili piuttosto all' esigenza di:

- assicurare – in settori nei quali le condizioni effettive di mercato potrebbero determinare conseguenze negative per la collettività – una disciplina imparziale, benché coerente con gli indirizzi generali del Governo (funzione di regolamentazione)
- attribuire a strutture specializzate - enucleate dalla pubblica amministrazione in senso stretto, ma comunque in essa incardinate – funzioni di disciplina in settori ad alta valenza tecnica (funzione di disciplina tecnica di settore).

I criteri per pervenire al riordino del sistema, definendo con precisione le condizioni per l'inquadramento nella categoria delle Autorità indipendenti, sono riconducibili, in via preliminare, alla verifica delle attribuzioni delle singole Autorità, nonché all'analisi della ripartizione di competenze per valutare se essa possa essere la più rispondente a perseguire nel modo migliore la tutela degli interessi costituzionalmente garantiti, ovvero se debba ritenersi necessario ripartire in maniera diversa le attribuzioni tra alcune delle autorità esistenti.

E' indispensabile comunque stabilire – pur partendo dall'esigenza di tenere nel debito conto la vocazione specifica di ciascuna Autorità – una disciplina comune, che, valorizzandone l'autonomia e l'indipendenza, dia omogeneità al sistema. Eventuali eccezioni sono da ammettersi soltanto in relazione ad esigenze connesse ad obiettive peculiarità di una singola Autorità.

*2.8.3. Le soluzioni prospettate: lo "Statuto" delle Autorità amministrative indipendenti*

La Commissione ha ritenuto che una disciplina uniforme delle Autorità amministrative indipendenti debba prevedere, in primo luogo, norme a presidio della loro autonomia e indipendenza. Tale condizione è stata ritenuta indispensabile presupposto per garantire la reale posizione di terzietà attraverso l'individuazione di soluzioni che:

- garantiscano rigorosi criteri di scelta dei componenti
- dettino principi per le specifiche incompatibilità
- determinino la sostanziale irrevocabilità
- definiscano periodi sufficientemente lunghi nella durata dell'incarico
- offrano garanzie nei confronti di possibili condizionamenti.

È emersa, inoltre, la necessità che, accanto all'autonomia organizzativa e contabile, siano definiti principi e criteri per l'autonomia finanziaria delle Autorità amministrative indipendenti.

Riguardo ai criteri di nomina sono state prospettate tre soluzioni:

- nomina da parte del Governo, temperata dal parere non vincolante delle Commissioni parlamentari: è il criterio che potrebbe offre i maggiori vantaggi in termini di velocità della scelta ed evita le situazioni di *impasse,* che compromettono l'operatività delle Autorità indipendenti;
- nomina da parte dei Presidenti delle Camere. È la soluzione che sembrerebbe fornire la maggiori garanzie di neutralità e la più ampia legittimazione alle Autorità indipendenti. Occorre, peraltro, tener conto che l'evoluzione del sistema parlamentare in senso maggioritario rischia di dare a tale modalità la forma di investitura da parte della maggioranza di governo;
- nomina da parte del Parlamento con meccanismi di garanzia per le minoranze parlamentari attraverso la previsione di maggioranze "qualificate" o il rilascio di pareri vincolanti. È un criterio che darebbe ampia legittimazione alle Autorità indipendenti, ma che rischia di produrre a sua volta situazioni di *impasse* o di favorire soluzioni di compromesso politico.

In relazione a tali problematiche la prima Commissione ha suggerito due soluzioni:

- per le Autorità di garanzia e di controllo la nomina da parte dei Presidenti delle Camere oppure da parte del Governo supportata dall'acquisizione di parere parlamentare vincolante.
- per le Autorità di vigilanza e regolazione la nomina da parte del Governo supportata da un parere vincolante delle Commissioni parlamentari previa audizione dei designati e pubblicazione dei rispettivi *curricula* nella Gazzetta ufficiale. In alternativa la nomina del Presidente potrebbe

avvenire con nomina del Governo sottoposta a parere del Parlamento *ex lege* 24 gennaio 1978, n.14.

I lavori della prima Commissione, che hanno dato luogo alle riflessioni sopra riportate, si sono conclusi nel novembre 2002. Nel dicembre dello stesso anno, è stata istituita, sempre presso il Dipartimento della funzione pubblica, una nuova Commissione di studio, per approfondire ulteriormente la materia e formulare corrispondenti proposte di natura normativa.

## 3. L'amministrazione sul territorio

### *3.1. Gli uffici territoriali del governo*

Ai sensi dell'articolo 11 del d.lgs. 300/1999, le prefetture sono state trasformate in Uffici territoriali del governo (decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 2001, n. 287) con il mantenimento di tutte le preesistenti funzioni di competenza, a cui si aggiungono quelle assegnate dallo stesso decreto. Gli UTG sono titolari di tutte le attribuzioni dell'Amministrazione periferica dello Stato non espressamente conferite ad altri uffici, fatte salve le competenze spettanti alle regioni a statuto speciale e alle province autonome. I prefetti, titolari degli UTG, sono coadiuvati nelle nuove complesse funzioni da una Conferenza permanente, presieduta dai medesimi e composta dai responsabili delle strutture periferiche dello Stato. Attualmente gli Uffici territoriali del governo sono 103, con tre situazioni particolari rappresentate dalla Valle d'Aosta dove le competenze prefettizie sono attribuite al Presidente della Regione e dove opera la Commissione di Coordinamento per la Regione Valle d'Aosta presieduta da un prefetto, e dalle Province Autonome di Trento e Bolzano in cui le funzioni prefettizie sono demandate ai rispettivi Commissari del Governo ed ai Presidenti delle province stesse per talune materie.

Agli UTG sono demandate tutte le funzioni esercitate a livello periferico dallo Stato, escluse quelle relative ad alcune Amministrazioni (Affari Esteri, Giustizia, Tesoro, Finanze, Pubblica istruzione, Beni e attività culturali). Nel provvedimento – in

via di definizione - che modifica l'organizzazione del Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti le strutture periferiche di tale amministrazioni vengono scorporate dagli Uffici territoriali di governo.

Gli UTG continuano ad assolvere i compiti di amministrazione generale finora svolti dai prefetti e dalle prefetture. Compiti che, nel contesto della riforma globale dei pubblici poteri, vengono individuati, tra l'altro, nelle funzioni di raccordo, supporto e collaborazione nei confronti delle amministrazioni territoriali. In ambito provinciale, i nuovi Uffici svolgono un'azione propulsiva, di indirizzo, di mediazione e di intervento, di consulenza e di collaborazione, anche rispetto agli enti locali, in tutti i campi del "fare amministrazione", promuovendo il processo di semplificazione delle stesse procedure amministrative.

Tale assetto, di semplificazione e di chiarezza nei rapporti con le autorità locali, ha una triplice conferma:

1. il prefetto del capoluogo della regione assume anche le funzioni di commissario del governo;

2. il prefetto è coadiuvato da una conferenza permanente, da lui presieduta e composta dai responsabili delle strutture periferiche dello Stato;

3. il prefetto del capoluogo della regione è coadiuvato da una conferenza permanente composta dai rappresentanti delle strutture periferiche regionali dello Stato.

La concreta attuazione dell'UTG è rimandata ad un regolamento, ancora da adottare, per provvedere:

1. alla specificazione dei compiti e delle responsabilità del prefetto;

2. al riordino, nell'ambito dell'UTG, dei compiti degli uffici periferici delle amministrazioni;

3. all'accorpamento, nell'ambito dell'UTG, delle strutture degli uffici periferici delle amministrazioni, garantendo la concentrazione dei servizi comuni e delle funzioni strumentali da esercitarsi unitamente, assicurando un'articolazione organizzativa e funzionale atta a valorizzare la specificità professionali, con particolare riguardo alle competenze di tipo tecnico;

4. alle modalità di svolgimento in sede periferica da parte degli UTG di funzioni e compiti di amministrazione periferica la cui competenza ecceda l'ambito provinciale;

5. al mantenimento dei ruoli di provenienza per il personale delle strutture periferiche trasferite all'UTG e della disciplina vigente per il reclutamento e l'accesso ai suddetti ruoli;

6. alla dipendenza funzionale dell'UTG o di sue articolazioni dai ministeri di settore per gli aspetti relativi alle materie di competenza.

### *3.2. Le trasformazioni negli apparati periferici*

A seguito del decreto legislativo 300/1999 sono stati riorganizzate le strutture periferiche di alcuni ministeri. È stato, in particolare, ridefinito l'ordinamento di quegli apparati non ricompresi negli Uffici territoriale del governo. Una delle amministrazioni che ha più profondamente innovato l'organizzazione delle strutture periferiche è quella della Istruzione. Il nuovo assetto dell'organizzazione periferica – risultante dalle norme del decreto ministeriale 30 gennaio 2001 - ha come perno gli Uffici scolastici regionali (uffici di livello dirigenziale generale), che hanno sostituito le soppresse Sovrintendenze scolastiche regionali.

Altre amministrazioni hanno mantenuto praticamente inalterate le proprie strutture periferiche. In altri casi ancora l'assetto degli uffici periferici è in fase di definizione. È da segnalare, al riguardo, la previsione di strutturare organi decentrati, di livello sovraregionale, del Ministero delle Infrastrutture, denominati Servizi integrati infrastrutture e trasporti.

In generale sull'organizzazione degli uffici periferici dello Stato si è avviato un processo di riconsiderazione, che tiene conto delle criticità emerse dall'applicazione del d.lgs. 300/1999.

### *4. Privatizzazioni ed esternalizzazioni*

L'esternalizzazione di alcune attività da parte delle pubbliche amministrazioni obbedisce alla finalità di migliorare le performance degli apparati pubblici, alleggerendoli di compiti che, occasionalmente o in maniera stabile, possono essere svolti più proficuamente da soggetti esterni all'amministrazione pubblica. Il ricorso all'affidamento all'esterno di alcune attività necessarie al funzionamento delle strutture fa parte, a tutto titolo, delle possibilità – previste dalle norme e rimesse alla scelta responsabile dei dirigenti pubblici – di migliorare le performance delle pubbliche amministrazioni attraverso forme flessibili di gestione. In linea di principio, la scelta di affidare a soggetti privati compiti di natura strumentale o attività che richiedano competenze non adeguatamente presenti nelle singole amministrazioni, se operata con ragionevolezza di criteri, permette alle amministrazioni pubbliche rilevanti risparmi gestionali e, soprattutto, facilita alle stesse la possibilità di destinare le risorse umane presenti nell'organizzazione ai compiti istituzionali di maggiore rilevanza. L'uso oculato della facoltà di far svolgere all'esterno particolari attività contribuisce a migliorare la qualità dell'azione pubblica, perché consente alle amministrazioni di concentrare l'impegno delle risorse interne sul proprio *core business*.

Le modalità di esternalizzazione adottate dalle amministrazioni sono state molteplici, e sovente combinate tra loro, ma hanno avuto, in ogni caso, l'obiettivo di favorire la migliore qualità del servizio reso dalle strutture pubbliche. Nelle attività affidate all'esterno si possono rinvenire, in via analitica, due tipologie principali, quelle di natura strumentale e quelle aventi un carattere specialistico. Nel primo caso si tratta, di regola, di compiti che possono essere tipizzati, nel secondo, al contrario, si è di fronte a scelte "atipiche" derivanti dalla combinazione di fattori molteplici e inerenti, in genere, alla particolarità dei compiti delle singole amministrazioni.

Le attività tipizzabili si possono, a loro volta, suddividere in quattro categorie:

- di manutenzione (in senso lato)
- di supporto gestionale
- di servizi generali
- di rapporto con gli utenti

Nella prima categoria si possono annoverare i servizi di pulizia, quelli di vigilanza delle sedi istituzionali, la gestione dei servizi automobilistici, la

manutenzione per gli uffici. Vi fanno ricorso alcuni enti nazionali (quali l'Enea e l'Ispesl), il Cnel, ma anche alcuni ministeri (le Comunicazioni per la vigilanza e la manutenzione, le Politiche agricole per il servizio automobilistico). Ma si danno casi anche molto particolari: il Ministero dell'Interno, ad esempio, ha scelto di dare in gestione esterna una cospicua serie di servizi: la manutenzione di impianti e alcuni servizi alberghieri, ma anche alcune colonie per i figli del personale. Anche il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha stipulato numerosi contratti con società private per la gestione di servizi di manutenzione.

Le attività di supporto gestionale sono varie e riguardano, in linea generale, sia il settore amministrativo-contabile che quello dei sistemi informativi. Alla Cassa depositi e prestiti il sistema di contabilità è stato affidato ad una società esterna. Il ministero della Difesa ha dato in gestione la manutenzione dell'*hardware* e del *software*. Il Ministero dell'Interno si rivolge a società di servizi per la gestione dei dati relativi alle violazioni del codice della strada. Il Ministero dell'Istruzione ha affidato all'esterno la gestione di un progetto di manutenzione dei sistemi informativi. L'Istat, a sua volta, ha commissionato a terzi parte dei processi di assistenza del sistema informativo. Tale attività è svolta interamente da privati anche per conto dell'Inpdap, l'Inpdai e dell'Agenzia delle entrate. Questi ultimi (nonché l'Istituto del commercio estero) hanno esternalizzato anche la gestione degli archivi. La terza categoria è costituita da servizi di tipo generale, come le fotoriproduzioni, la stampa di opuscoli e volumi, nonché di prodotti più sofisticati (come, ad esempio, le cartografie). Tra le amministrazioni che hanno appaltato l'attività di stampa vi sono il Ministero della Salute, l'Inpdap, l'Inpdai. Fanno svolgere all'esterno la fotoriproduzione (qualora si tratti di quantitativi ingenti) il Ministero dell'Istruzione, l'Ispesl, l'Aci. Parzialmente innovativa è la scelta di alcune amministrazioni di affidare all'esterno servizi di rapporto con il pubblico. In alcuni casi viene affidato a privati il servizio di *call center* (lo ha fatto l'Inail, nonché alcuni dipartimenti della Presidenza del Consiglio dei ministri). Altri – tra essi il Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca, e quello per i Beni e le attività culturali – fanno svolgere a privati l'attività promozionale relativa a mostre e convegni. La scelta di demandare a strutture specializzate nell'attività di marketing il profilo promozionale delle amministrazioni sembra, nell'insieme, in costante sviluppo. Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha, ad esempio, affidato all'esterno la produzione di strumenti multimediali, la realizzazione di campagne pubblicitarie e di iniziative promozionali.

Di indubbio interesse per capire l'evoluzione delle concrete modalità di lavoro delle amministrazioni pubbliche sono alcuni casi particolari di funzioni affidate all'esterno. Si tratta, per la maggior parte, di progetti a termine o di attività che assunto rilevanza per ragioni contingenti. Il Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca ha commissionato ad una società il supporto e monitoraggio dell'attuazione della programmazione 2000-2006 del progetto "Ricerca scientifica, sviluppo tecnologico e alta formazione per le regioni meridionali (progetto finanziato con contributi dell'Unione europea). Altre volte le amministrazioni si affidano a privati per garantire un alta levatura tecnica in attività di tipo particolare. È questo il caso del Ministero delle comunicazioni che ha commissionato ad un soggetto privato il monitoraggio dell'inquinamento elettromagnetico. Analogamente il Ministero della Difesa si è rivolto a privati per la direzione dei lavori di appalto (previsti dalla legge 109). A sua volta l'Agenzia delle entrate ha deciso di far svolgere da una società il completamento del censimento delle superficie degli immobili in 76 province.

Alcune amministrazioni, dovendo fronteggiare – per ragioni diverse - l'esigenza di attività di formazione su larga scala, hanno fatto ricorso a soggetti esterni (pubblici e privati: nello specifico università e società di consulenza) per rispondere alla domanda interna. Il Ministero dell'Istruzione, per assicurare la formazione obbligatoria ai presidi per l'attribuzione della qualifica di dirigenti scolastici, ha commissionato la formazione ad una serie di soggetti privati, affidando alla Scuola superiore della pubblica amministrazione il compito di *advisor* istituzionale sulla correttezza dell'operazione. Anche alcuni grandi enti pubblici (in testa l'Inps, a ruota l'Inpdai) hanno deciso di rivolgersi a soggetti privati per sviluppare programmi formativi di grandi dimensioni, per i quali non era possibile esaurire la domanda ricorrendo alle scuole statali di formazione. Hanno fatto ricorso a tale modalità sia ministeri, come l'Interno, dotati di proprie scuole di formazione, sia ministeri (come quello del Lavoro e delle politiche sociali) che ne sono sprovvisti. In entrambi i casi per l'aggiornamento di figure professionali atipiche.

Le tabelle che seguono servono a sintetizzare i dati concernenti il processo di esternalizzazione delle attività da parte delle amministrazioni pubbliche.

- la prima tabella si propone di offrire una prima schematica valutazione quantitativa del fenomeno

- la seconda e la terza tabella forniscono invece un prospetto dal punto di vista qualitativo delle attività esternalizzate e delle amministrazioni che hanno

maggiormente ricorso nel biennio a questo strumento. Per questioni numeriche e per conferire stabilità ai prospetti si è scelto di aggregare le Agenzie (soprattutto ex Dipartimenti dell'amministrazione finanziaria), gli Enti pubblici e le Aziende autonome nella seconda tabella, mentre le informazioni relative ai Ministeri e alle amministrazioni statali sono state aggregate nella terza tabella.

| Comparto o gruppo di amministrazioni | Amministrazioni interpellate | Amministrazioni che hanno dichiarato di avere esternalizzato almeno un servizio | | Numero di servizi che le amministrazioni hanno dichiarato di avere affidato all'esterno | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | *2000* | *2001* | *2000* | *2001* |
| Agenzie ed Aziende autonome | 7 | 3 | 4 | 7 | 17 |
| Enti Pubblici | 13 | 9 | 10 | 256 (*) | 175(*) |
| Ministeri ed amministrazioni statali | 21 | 16 | 17 | 960 | 820 |

(*) Il dato è fortemente influenzato dalla quantità di lavori di ricerca affidati all'esterno dall'ISPESL (150 nel 2000 e 98 nel 2001)

(In via di ipotesi è possibile ritenere che la contrazione che si osserva per le amministrazioni centrali dello Stato potrebbe trovare la sua origine nella contrazione delle disponibilità finanziarie a bilancio. Tuttavia la crescita della platea delle amministrazioni potrebbe far intuire una crescita di interesse)

*Esternalizzazioni: Agenzie, Aziende autonome ed Enti pubblici non economici*

| Tipologia di attività esternalizzata | Sottotipologia di attività | Esempi | Frequenza di ricorso (alta, media, bassa) | Amministrazioni maggiormente interessate |
|---|---|---|---|---|
| Strumentale | di manutenzione (in senso lato) | ○ Pulizia e/o facchinaggio<br>○ vigilanza alle sedi istituzionali<br>○ gestione del parco automobilistico<br>○ manutenzione e impiantistica degli uffici e delle sedi | Alta | - ICE<br>- ACI<br>- INPS<br>- ENEA<br>- ISPESL |
| | di supporto gestionale (settore amministrativo-contabile e settore informativo) | ○ adattamento e gestione di sistemi di contabilità<br>○ gestione dei sistemi informativi e degli archivi<br>○ gestione patrimonio immobiliare<br>○ mappatura del patrimonio | Media | - Agenzia Territorio<br>- Cassa DD.PP.<br>- ICE<br>- INPS<br>- INPDAI<br>- INPDAI<br>- ISTAT<br>- CONI |
| | di servizi generali | ○ data entry<br>○ fotoriproduzione e stampa di pubblicistica<br>○ Postalizzazione e recapito documenti<br>○ attività sociali per i dipendenti<br>○ trasporto<br>○ servizio di mensa | Alta | - INPDAP<br>- Agenzia Entrate<br>- Cassa DD.PP<br>- ACI<br>- INPS<br>- ENEA<br>- ISPESL |
| | di rapporto con gli utenti | ○ call-center<br>○ pubblicistica e informazione | Bassa | - INAIL |
| Specialistico | attività di ricerca centrata su aree di intervento peculiari | ○ progetti e attività di ricerca scientifica | Media | - ISPESL |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | attività specialistiche rivolte alla cura del personale o alla funzione amministrativa | ○ attività legale<br>○ convenzioni con strutture sanitarie (L. 626/94, igiene sul lavoro, ambiente...) e laboratori clinici<br>○ studio dell'organizzazione di processo<br>○ realizzazione software e progetti informatici<br>○ Formazione | Alta | - Agenzia territorio<br>- Ministero interno: Dipartimento. Vigili del Fuoco<br>- INPS<br>- INPDAI |
| | Attività innovative rivolte al pubblico o all'esterno | ○ Campagne informative ( progetto e realizzazione) | Bassa | - Agenzia Entrate |

In evidenza ( ; ), gli esempi più ricorrenti.

Frequenza di utilizzo Alta quando almeno un terzo delle amministrazioni vi fa ricorso, Bassa quando meno di un decimo.

*Esternalizzazioni: Ministeri ed amministrazioni statali*

| Tipologia di attività esternalizzata | Sottotipologia di attività | Esempi | Frequenza di ricorso (alta, media, bassa) | Amministrazioni maggiormente interessate |
|---|---|---|---|---|
| Strumentale | di manutenzione (in senso lato) | ○ Pulizia e/o facchinaggio<br>○ vigilanza alle sedi istituzionali<br>○ gestione del parco automobilistico<br>○ manutenzione e impiantistica degli uffici e delle sedi | Alta | - Esteri<br>- Interni<br>- Politiche Agricole,<br>- Comunicazioni<br>- Pres. Cons. Min. |
| | di supporto gestionale (settore amministrativo-contabile e settore informativo) | ○ adattamento e gestione di sistemi di contabilità<br>○ gestione dei sistemi informativi e degli archivi<br>○ gestione patrimonio immobiliare<br>○ gestione economica dei musei (dalla biglietteria alla ristorazione)<br>○ mappatura del patrimonio | Alta | - Ambiente<br>- Esteri<br>- Beni Culturali<br>- Difesa<br>- Economia<br>- Interni |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | di servizi generali | ○ data entry<br>○ fotoriproduzione e stampa di pubblicistica<br>○ interpretariato<br>○ attività sociali per i dipendenti<br>○ trasporto<br>○ servizio di mensa | Media | - Esteri<br>- Difesa<br>- Interni<br>- Istruz-Univ-Ricerca<br>- Pres. Cons. Min.<br>- SSPA<br>- CNEL |
| | di rapporto con gli utenti | ○ call-center<br>○ organizzazione di convegni e conferenze<br>○ pubblicistica e informazione | Bassa | - Lavoro e Pol. Soc.<br>- Istruz-Univ-Ricerca<br>- SSPA |
| Specialistico | attività di ricerca centrata su obiettivi peculiari | ○ progetti e attività di ricerca scientifica | Media | - Interni<br>- Infrastrutture e Trasporti<br>- Lavoro e Pol. Soc.<br>- Comunicazioni<br>- Pres. Cons. Min. |
| | Attività specialistiche rivolte alla cura del personale o alla funzione amministrativa | ○ attività legale e consulenze tecnico-giuridiche<br>○ convenzioni con strutture sanitarie (L. 626/94, igiene sul lavoro, ambiente…) e laboratori clinici<br>○ studio dell'organizzazione di processo<br>○ realizzazione software e progetti informatici<br>○ e-procurement (CONSIP)<br>○ Formazione | Alta | - Interni<br>- Lavoro e Pol. Soc.<br>- Istruz-Univ-Ricerca<br>- Comunicazioni<br>- Pol. Agricole<br>- Pres. Cons. Min.<br>- Economia |
| | attività innovative rivolte al pubblico o all'esterno | ○ Campagne informative<br>○ difesa ambiente<br>○ attività di istruttoria delle domande di agevolazione imprenditoria femminile<br>○ predisposizione e valutazione prove scritte di concorso interno | Bassa | - Lavoro e Pol. Soc.<br>- Istruz-Univ-Ricerca<br>- Politiche Agricole<br>- Attività produttive |

In evidenza ( . ; . ), gli esempi più ricorrenti.

Frequenza di utilizzo: Alta quando almeno un terzo delle amministrazioni vi fa ricorso, Bassa quando meno di un decimo.

## 5. La sperimentazione: i tentativi di introdurre nuovi modelli operativi e nuovi criteri di gestione

Nel complessivo processo di cambiamento delle pubbliche amministrazioni stanno prendendo sempre più quota autonome iniziative di sperimentazione da parte delle amministrazioni pubbliche. Si tratta di un fenomeno di enorme rilievo, poiché:

- introduce fattori di dinamicità forte nel complesso delle organizzazioni pubbliche
- permette di "convalidare", previa la concreta applicazione di previsioni normative, le riforme legislative (o, al contrario, permettere di verificare le ragioni della scarsa praticabilità di una norma)
- favorisce il confronto, mediante le tecniche del *benchmarking* tra le amministrazioni
- prefigura soluzioni più avanzate sul piano normativo
- crea circuiti virtuosi
- alimenta la cultura dell'innovazione
- motiva e compatta il personale delle amministrazioni, favorendo processi di "fidelizzazione".

La sperimentazione è un fenomeno di grande importanza: sufficientemente esteso (specie se rapportato alla tradizionale mancanza di spinta all'innovazione del sistema pubblico), ma difforme. La diversità riguarda tanto la qualità e l'ambito degli interventi, quanto il tipo di amministrazioni coinvolte. Sul piano quantitativo la sperimentazione ha trovato più larga applicazione in ambito territoriale. Circostanza del tutto ovvia in relazione al numero delle amministrazioni territoriali ed alla loro dimensione complessiva, ma spiegabile anche con la particolare dinamicità che molti enti locali ed alcune regioni hanno mostrato negli ultimi anni. Ciò nonostante, anche in alcune amministrazioni centrali si sono avviati interessanti esperimenti di innovazione.

Le iniziative delle amministrazioni centrali non sono riconducibili a criteri univoci, né per i settori di intervento, né per i criteri di scelta. In alcuni casi (Ministeri degli Esteri e dell'Interno, Istat, Ministero delle Attività produttive) la sperimentazione è fondata sull'ampliamento dell'utilizzo delle tecnologie informatiche. In altri casi –

come al Ministero della Giustizia – gli interventi tendono a privilegiare la riorganizzazione e le modalità gestionali. Forme di sperimentazione riguardanti il controllo di gestione sono state avviate anche nel Ministero delle Comunicazioni. Nel ministero dell'Interno si sono avviate procedure sperimentali su nuovi modelli di rilevazione dei fenomeni di droga e tossicodipendenza.

Nelle tabelle che seguono si è tentato di aggregare le informazioni concernenti il quadro delle attività di sperimentazione condotte nelle amministrazioni centrali dello Stato nel biennio 2000-2001. Il tentativo ha limiti intrinseci dati sia dalla variabilità intrinseca del fenomeno (a sua volta, ascrivibile alla eterogeneità delle missioni istituzionali) sia dalla difficoltà di conferire il carattere di "sperimentale" ad attività che a volte sono soltanto parzialmente innovative. Le tabelle si configurano come dei prospetti che mettono in relazione le tipologie delle attività con le amministrazioni che maggiormente vi hanno fatto ricorso.

Per quanto riguarda le tipologie, mediante un processo di tipizzazione iterativo (ottenuto per aggiustamenti successivi), si è scelto di adottare un criterio su due livelli.

Il primo livello rappresenta il carattere prevalente dell'iniziativa di sperimentazione, definibile come fattore di primo intervento (fattore leva). Sotto tale profilo si sono individuate cinque tipologie (o classi):

o *tecnologico-informatica*: è, oggi, il fattore strumentale per eccellenza. L'assunto di partenza – sul quale sono basate molte delle sperimentazioni condotte dalle amministrazioni – è che le ricadute si potranno avere su tutti i versanti (ad esempio quello organizzativo o sui profili di tipo economico).

o *organizzativa (o funzionale):* quando la leva dell'innovazione è riconoscibile nelle variazioni di processo o di *intelaiatura burocratica*.

o *economico-finanziaria:* laddove il fattore di leva è rappresentato da una variabile finanziaria.

o *diretta su obiettivi di missione istituzionale dell'amministrazione*: in questo caso l'amministrazione sperimenta iniziative direttamente riconducibili alla sua funzione istituzionale (es: il Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti attua la sperimentazione su aspetti connessi alla sicurezza stradale; il Ministero dell'Interno sperimenta modalità innovative in tema di controllo del territorio)

o *inerente la comunicazione e l'informazione*: nel caso in cui si intervenga direttamente con iniziative tese a potenziare la diffusione di informazioni (partendo dall'ipotesi che sia condivisa la convinzione che tale diffusione sia "un bene in sé").

Tale disaggregazione offre, ovviamente, soltanto uno spettro piuttosto ristretto degli effetti che si dispiegano a seguito della adozione di alcune innovazioni o sperimentazioni. Vi sono iniziative che pur apparendo di natura essenzialmente informatica esplicano la gran parte degli effetti sul cambiamento organizzativo e/o sulla comunicazione, mentre altre iniziative di tipo comunicativo o dirette alla missione istituzionale si dimostrano efficaci nelle politiche di contenimento dei costi o anche in una diversa riallocazione delle risorse (variabili economico-finanziarie).

Per questo la seconda colonna delle tabelle contiene un'indicazione sintetica sui campi di prima ricaduta degli effetti delle politiche di sperimentazione, nella misura in cui è stato possibile valutarla sulla base delle informazioni disponibili (secondo livello).

Le due tabelle illustrano, nel modo descritto, il panorama delle attività si sperimentazioni realizzate. Per ragioni di (relativa) omogeneità si è deciso di suddividere i dati in due settori:

- Ministeri ed amministrazioni statali;
- Agenzie (soprattutto ex Dipartimenti dell'amministrazione finanziaria), Enti pubblici e Aziende autonome.

Attività di sperimentazione: Ministeri ed amministrazioni statali

| Carattere prevalente o fattore di primo intervento | Con impatto prevalente sul versante: | Amministrazioni interessate |
|---|---|---|
| TECNOLOGICO - INFORMATICO | organizzativo | Attività produttive, Esteri, Interno, Economia e Finanze |
| | Comunicazione esterna o potenziamento dei flussi informativi interni | Esteri, Ambiente, Difesa (Comando Interforze), MIUR, Economia e Finanze, Presidenza del Consiglio dei ministri. |
| | Economico-finanziario | MIUR, Comunicazioni |
| | offerta di nuovi servizi o potenziamento di servizi già esistenti nel quadro della missione istituzionale | Attività produttive, Interno, Presidenza del Consiglio dei ministri |
| ORGANIZZATIVO | Rafforzamento e controllo | Difesa (Comando Interforze), Interno |
| | nuovo disegno organizzativo o diversa articolazione del lavoro | Beni culturali, Giustizia (Polizia Penitenziaria), MIUR, Interno |
| | Semplificazione | Giustizia |
| ECONOMICO - FINANZIARIO | contenimento costi (controllo di gestione) | Interno, Economia e Finanze |
| | riallocazione risorse | Giustizia |
| | Altro | MIUR |
| SPERIMENTAZIONI SU OBIETTIVI DI MISSIONE ISTITUZIONALE | Ridistribuzione redditi | Lavoro e P.S. |
| | Controllo del territorio | Interno, Infrastrutture e trasp., Eco. e Finanze |
| | Servizi alle famiglie e alle imprese | Interno, Infrastrutture e trasp., MIUR |
| | Altro | Giustizia, Presidenza del Consiglio dei ministri, Min, Eco. e Fin. |
| COMUNICAZIONE | Interna | Interno, Polizia di Stato |
| | Esterna | Interno, Giustizia |
| | di contesto (creazione di flussi informativi multiscopo) | Interno, Polizia di stato, PCM |

Attività di sperimentazione: Agenzie, Aziende autonome ed Enti pubblici non economici

| Carattere prevalente o fattore di primo intervento | Con impatto prevalente sul versante: | Amministrazioni interessate |
|---|---|---|
| TECNOLOGICO – INFORMATICO | organizzativo | ISPESL, INAIL, ISTAT |
| | Comunicazione (interna o esterna) | ACI, INAIL, ISPESL, CNR, ISTAT |
| | Economico-finanziario | ISPESL, INAIL |
| | Offerta di nuovi servizi o potenziamento di servizi già esistenti nel quadro della missione istituzionale | INPDAP, ISTAT, INAIL, Agenzia Entrate |
| ORGANIZZATIVO | Rafforzamento e controllo | INPDAI, CNR, Agenzia Territorio, Agenzia Dogane |
| | nuovo disegno organizzativo o diversa articolazione del lavoro | INPDAP, INPS |
| ECONOMICO - FINANZIARIO | contenimento costi (controllo di gestione) | INAIL |
| | riallocazione risorse | INPDAI |
| SPERIMENTAZIONI SU OBIETTIVI DI MISSIONE ISTITUZIONALE | Controllo del territorio | CONI, ISTAT, Vigili del Fuoco |
| | Servizi alle famiglie e alle imprese | CONI |
| COMUNICAZIONE | Comunicazione esterna | INPS, CNR, Agenzia Entrate |

# Capitolo III

# Le politiche di riforma amministrativa: il nuovo ruolo del Dipartimento della Funzione pubblica

# CAPITOLO 3

## Le politiche di riforma amministrativa: il nuovo ruolo del Dipartimento della Funzione pubblica

### 1. Dalle norme all'attuazione: il monitoraggio delle riforme amministrative

Il periodo che si è aperto con le leggi 8 giugno 1990, n.142 sugli enti locali e 7 agosto 1990, n. 241 sul procedimento amministrativo e giunge sino ad oggi è generalmente considerato il "decennio delle riforme amministrative". Indubbiamente, moltissime innovazioni normative hanno interessato un po' tutto il sistema della pubblica amministrazione: organizzazione dei ministeri, ruolo e poteri delle regioni, assetto dei poteri locali, rapporto tra politica e amministrazione, ruolo dei dirigenti pubblici, rapporto di lavoro dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, ordinamento finanziario e bilancio dello Stato e degli enti territoriali, ruolo e poteri della Corte dei conti, sistema dei controlli amministrativi, giustizia amministrativa.

Tuttavia, non sempre questo grande sforzo riformatore - che ha attraversato stagioni politiche differenti ed ha coinvolto forze politiche e maggioranze diverse - ha prodotto, nella collettività dei cittadini, delle imprese e degli utenti, la percezione di un effettivo cambiamento. Non sempre il mutamento delle leggi ha determinato un corrispondente mutamento della realtà.

Molto spesso, anzi, si è riprodotto il fenomeno - non nuovo per la nostra storia amministrativa - della separazione tra indicazioni del legislatore e comportamenti concreti delle amministrazioni. Molte volte, si è avuta la sensazione che le riforme della Pubblica Amministrazione siano rimaste sulla carta delle Gazzette Ufficiali. All'attenzione posta al processo decisionale "ascendente" (elaborazione di una proposta di riforma, sua trasformazione in norme approvate dal Parlamento o, su sua delega, dall'esecutivo) non è

sempre corrisposta una pari attenzione relativa ala fase "discendente" del percorso decisionale (concreta attuazione della norme mediante la dislocazione delle risorse finanziarie, umane e strumentali, nonché attraverso mirati processi di formazione del personale).

Una delle cause può essere ravvisata nella insussistenza di adeguati strumenti di verifica e valutazione dello stato di attuazione e dell'impatto delle riforme amministrative. Sono mancate, in particolare, una rete e un' attività organica, continua ed efficace di monitoraggio, sviluppata dalle strutture pubbliche a tutti i livelli, sui progressi, sulle fasi di stallo e sui possibili regressi nel processo di modernizzazione delle amministrazioni pubbliche.

Un secondo ordine di cause è ravvisabile nel sostegno non sempre sufficiente – in termini di assistenza tecnica, di formazione e di trasferimento e diffusione di *know how* – assicurato alle amministrazioni, ai dirigenti e ai dipendenti pubblici impegnati nei processi di cambiamento e di riforma.

A queste carenze il Dipartimento della Funzione Pubblica sta tentando di ovviare con una serie di iniziative avviate tra il 2000 e il 2002 con la collaborazione della Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione (SSPA), del Formez, della Conferenza dei Presidenti delle Regioni, dell'Anci, dell'Upi e dell'Uncem. Iniziative che ruotano anche intorno all'idea di un nuovo ruolo che il Dipartimento è chiamato a svolgere nell'odierno sistema amministrativo.

## 2. Il nuovo ruolo del Dipartimento della Funzione pubblica

Sviluppo della società dell'informazione, avanzamento del processo di integrazione europea, evoluzione verso un assetto federale dello Stato, progressiva affermazione dei princìpi di sussidiarietà verticale ed orizzontale nel funzionamento delle istituzioni e dell'amministrazione, profonda modifica del sistema dei controlli, responsabilità dirigenziale per i risultati, sono tutti fattori che hanno spinto, progressivamente, a ripensare le strategie di riforma dell'amministrazione ed il ruolo che, in esse, deve svolgere il Dipartimento della Funzione pubblica.

Fino ad epoca recente il Dipartimento ha interpretato il ruolo di potere centrale dello Stato, chiamato a governare l'assetto delle pubbliche amministrazioni attraverso atti unilaterali espressione di sovranità e autorità quali leggi, regolamenti e circolari. Tale

metodo, tuttavia, non sempre si è rivelato efficace e, soprattutto, appare ormai superato – tanto più oggi, alla luce del nuovo titolo V° della Costituzione e delle accresciute funzioni di regioni ed enti locali - dalla evoluzione del sistema.

Di qui la tendenza alla progressiva trasformazione del Dipartimento della Funzione pubblica in "Centro di raccordo e cooperazione tra istituzioni amministrative e Cabina di regia e monitoraggio del cambiamento amministrativo"

Il Dipartimento si è, soprattutto dalla seconda metà del 2001, concretamente impegnato a promuovere e orientare i processi di modernizzazione delle pubbliche amministrazioni mediante strumenti consensuali come accordi e intese, basati sulla partecipazione delle istituzioni amministrative di volta in volta interessate e degli utenti. In tal modo, si è cercato di fare dell'innovazione del sistema amministrativo non più un adempimento imposto dall'alto, bensì un obiettivo di azione condiviso dai destinatari del cambiamento i quali, anzi, ne sono spesso i promotori.

Inoltre, particolare impegno è stato dedicato ad assicurare, direttamente o con l'ausilio di soggetti esterni, al sistema delle Pubbliche Amministrazioni (con in prima linea regioni ed enti locali), servizi di consulenza-assistenza tecnica-formazione-supporto al cambiamento amministrativo, organizzativo e gestionale.

E ancora, speciale attenzione è stata dedicata - già nel 2000 e, poi, con intensità rafforzata nel 2001-2002 - a due nuove frontiere del cambiamento amministrativo: l'innovazione tecnologica, quale strumento per un totale ripensamento dell'organizzazione e dell'attività amministrativa; la comunicazione istituzionale, quale strumento per avvicinare cittadini e amministrazione e creare tra essi un clima di fiducia, nonché quale manifestazione di un approccio orientato all'ascolto delle esigenze degli utenti e alla *customer satisfaction*.

Infine, attraverso l'attivazione di un "Osservatorio permanente sulla modernizzazione delle pubbliche amministrazioni", attraverso l'organica pianificazione delle attività dell'Ispettorato della Funzione Pubblica e, ancora, attraverso particolari iniziative come la banca dati "Buoni esempi" (gestita congiuntamente da Dipartimento della Funzione Pubblica e Formez), si è puntato a monitorare con continuità e organicità lo stato di attuazione delle riforme e dei cambiamenti amministrativi e ad individuare *best practices* e casi di eccellenza da proporre quale sussidio per le amministrazioni impegnate nell'attuazione delle riforme.

L'organizzazione del Dipartimento della Funzione Pubblica ha subito conseguenti mutamenti. Con decreto del Ministro per la Funzione pubblica del 2 ottobre 2000 il

Dipartimento è stato riarticolato in 7 Uffici di livello dirigenziale generale, coordinati dal Capo dipartimento, ai quali si affianca l'Ispettorato generale della Funzione pubblica. Rispetto all'assetto precedente, la principale novità è stata l'istituzione dei due nuovi Uffici per la Formazione del personale delle Pubbliche Amministrazioni e per la Informatizzazione e lo sviluppo delle reti telematiche delle Pubbliche Amministrazioni, chiamati a interpretare e indirizzare le rispettive esigenze e azioni nelle Pubbliche Amministrazioni. L'Ufficio del Dipartimento per l'Informatizzazione e lo sviluppo delle reti telematiche nelle amministrazioni è stato, per altro, soppresso nell'autunno 2001, in parallelo con la istituzione, nell'ambito della Presidenza del Consiglio, di uno specifico Dipartimento per l'Innovazione e le tecnologie, posto alle dipendenze del corrispondente Ministro.

Successivamente, con decreto ministeriale del 31 ottobre 2001, è stata costituita, nell'ambito del Dipartimento della Funzione pubblica, per la durata di tre anni, una "Struttura di missione" per la Comunicazione e l'informazione istituzionale in materia di Pubblica Amministrazione. Tra i suoi compiti, il coordinamento delle iniziative per l'attuazione della legge 7 giugno 2000, n. 150 sulla comunicazione e l'informazione delle pubbliche amministrazioni e, più in generale, iniziative volte a migliorare la percezione collettiva del ruolo e dell'attività delle pubbliche amministrazioni.

3. I nuovi obiettivi di *policy* del Dipartimento della Funzione pubblica.

Gli obiettivi di *policy* definiti, ai sensi dell'art. 14 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e dell'art. 8 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n.286, dalle annuali direttive generali del Ministro della Funzione Pubblica sull'attività amministrativa e sulla gestione del Dipartimento evidenziano - nel 2001 e, ancor più, nel 2002 - questa novità di approccio.

La direttiva per il 2001, adottata il 6 aprile 2001, sottolinea l'impegno a fare del Dipartimento una leva per promuovere e sostenere il cambiamento nelle Pubbliche amministrazioni e per favorire la circolazione delle conoscenze e delle esperienze di *best practices*, in vista di un sistema delle Pubbliche Amministrazioni sempre più orientato all'efficienza, all'efficacia e al servizio ai cittadini.

Ma è soprattutto con la direttiva del Ministro per il 2002, adottata il 14 marzo, che la nuova impostazione e i nuovi obiettivi sono stati più chiaramente enunciati. Così infatti recita il documento:

<<Sono, quindi, individuati i seguenti obiettivi prioritari che l'azione del Dipartimento della Funzione pubblica dovrà perseguire nell'anno 2002 e nel medio periodo successivo considerandone la specifica rilevanza e congruità con l'azione di Governo:

a) Semplificare al massimo il rapporto tra pubbliche amministrazioni, cittadini e imprese, orientando concretamente ai bisogni degli utenti l'azione delle pubbliche amministrazioni e dei pubblici dipendenti, rendendo misurabili tempi e risultati delle azioni e dei procedimenti amministrativi.
b) Promuovere e favorire la massima revisione e semplificazione dei procedimenti amministrativi e delle procedure operative delle amministrazioni, in costante sinergia con l'avanzamento dei processi di digitalizzazione.
c) Contribuire a rendere le pubbliche amministrazioni italiane più veloci e più vicine agli utenti, per farne un punto di forza del sistema-Paese e un fattore di competitività nell'ambito dell'economia nazionale e sopranazionale.
d) Ridurre in misura significativa lo stock normativo e migliorare la qualità della regolazione, sia di fonte legislativa, sia regolamentare o di altro tipo.
e) Razionalizzare e riorganizzare la struttura e le funzioni di amministrazioni, enti e autorità pubblici alla luce sia del processo di federalismo e di devolution in atto, sia del principio di sussidiarietà orizzontale, che implica l'affidamento a privati, al mercato, alle autonomie sociali, di quelle attività d'impresa e servizi che possano essere meglio svolte. A questo obiettivo si connettono anche potenziali effetti di razionalizzazione e riduzione della spesa pubblica.
f) Portare ad effettiva realizzazione il processo – fin qui delineato dalle norme ma poco o nulla attuato – di esternalizzazione di funzioni e di trasposizione con gli adattamenti resi comunque necessari dalla pubblicità del ruolo e delle funzioni che caratterizza le amministrazioni, di logiche e metodologie d'impresa nella gestione sia delle pubbliche amministrazioni, sia del relativo personale, per assicurare maggiore efficienza, economicità ed efficacia al sistema amministrativo.
g) Promuovere una cultura della comunicazione istituzionale monitorando l'attuazione della legge 150/2000 e promuovendo, al proprio interno, un modello di comunicazione integrata che contribuisca alla nuova identità del lavoro pubblico.
h) Realizzare la transizione del Dipartimento della Funzione pubblica verso il nuovo ruolo di Centro di cooperazione e raccordo fra istituzioni amministrative e cabina di regia dell'innovazione amministrativa: un Centro che opera prevalentemente attraverso il coinvolgimento paritetico, l'assistenza tecnica, la consulenza e le politiche di formazione per il personale pubblico e fa leva sulla capacità di elaborare, raccogliere, verificare e diffondere soluzioni organizzative e funzionali, modelli di eccellenza e *best practices* nei diversi ambiti dell'attività amministrativa.
i) Valorizzare la funzione del Dipartimento come cabina di monitoraggio permanente sull'attuazione delle riforme amministrative e sulla modernizzazione del sistema amministrativo.
j) Potenziare e sviluppare il settore della comunicazione interna, sollecitando gli uffici ad una maggiore cooperazione e mettendo in essere tutti gli strumenti necessari per consentire una tempestiva e informata circolazione delle informazioni.

Per il perseguimento di tali obiettivi occorrerà tener conto, infine, dell'intervenuta modifica del Titolo V della Costituzione. In particolare, l'attuazione delle politiche innovative, promosse dal Dipartimento e coinvolgenti le Istituzioni regionali e locali, dovrà svolgersi in piena coerenza con quanto previsto dalle nuove norme costituzionali e,

pertanto, tenere costantemente presente il nuovo assetto delle competenze legislative e amministrative e fare leva su strumenti di coinvolgimento, compartecipazione e raccordo, tra cui le conferenze di servizi e la costituzione di tavoli di coordinamento con le regioni e gli enti locali.>>

In concreto, per attuare questi orientamenti, il Dipartimento della Funzione pubblica ha intrapreso, nel periodo considerato, molteplici azioni. In particolare, nella XIV° legislatura sono stati avviati, in stretta sinergia, interventi sia a livello normativo e di tecniche della normazione (sulla riorganizzazione dei Ministeri: leggi 317/2001 e 137/2002; sulla riforma della dirigenza statale: legge 145/2002; sulla semplificazione delle norme e sulla codificazione per materie organiche: ddl Sn776-C.n.2579, attualmente in seconda lettura alla Camera; sulla semplificazione dei procedimenti amministrativi: C.n. 2122-bis-B, attualmente in terza lettura a Montecitorio; sull'analisi preventiva di impatto della regolamentazione: direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 25 ottobre 2001), sia a livello amministrativo e gestionale (con 40 programmi di azione analiticamente specificati in sede di direttiva del Ministro sull'attività amministrativa e sulla gestione per il 2002).

Per quanto riguarda, in particolare, il versante della normazione, va sottolineato l'approccio alla riduzione quantitativa e il miglioramento qualitativo delle norme che regolano l'attività di cittadini, imprese e delle stesse pubbliche amministrazioni non più attraverso delegificazioni/semplificazioni parziali, ma attraverso codificazioni per materie omogenee. Questo alleggerimento dell'ordinamento e accorpamento delle norme in codici ordinati e organici è, d'altronde, fattore di semplificazione determinante per creare condizioni di contesto – di "ambiente normativo", si potrebbe dire – ottimali per rilanciare lo sviluppo economico, sociale e culturale del Paese.

D'altra parte l'AIR-Analisi preventiva dell'impatto della regolamentazione – attuata sperimentalmente dal 2001 – è volta a far sì che, in futuro, l'adozione di nuove leggi abbia luogo soltanto dopo che sia stato verificato il prevedibile impatto delle nuove norme in termini di costi-benefici per la collettività e per le categorie più direttamente coinvolte.

Tra i programmi di azione di natura amministrativo-gestionale tre in particolare devono qui essere ricordati, per il loro valore strategico ed emblematico del nuovo ruolo e del nuovo approccio del Dipartimento della Funzione Pubblica: "*Cantieri*", "*Qualità ed efficienza delle pubbliche amministrazioni*" e *"Governance"*.

Il progetto *"Cantieri"* incentiva e assiste le innovazioni amministrative di regioni, enti locali e altri soggetti pubblici ispirate a valori come l'attenzione ai risultati, l'orientamento agli utenti, la gestione manageriale e la chiarezza del linguaggio e, cosa molto importante, favorisce la diffusione e riproduzione di tali innovazioni presso altre amministrazioni in altre parti del Paese. Strumenti emblematici ne sono il sito www.cantieripa.it e la "Banca dati

Buoni Esempi". Quest'ultima, già operativa ma in fase di profonda riorganizzazione, raccoglie le migliori esperienze di innovazione amministrativa realizzate da amministrazioni statali, regionali e locali e ne promuove la conoscenza, la diffusione, la riproduzione in altre realtà.

Il progetto "*Qualità ed efficienza*" – cui hanno già aderito Confindustria, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Confcommercio e la Conferenza Unificata Stato, regioni, enti locali – punta, invece, da un lato a coinvolgere il mondo delle imprese (cliente-utente di importanti servizi delle amministrazioni) nella definizione di nuove modalità di erogazione dei servizi pubblici; dall'altro lato, a creare le condizioni per scambi concreti di esperienze e culture tra imprese e pubbliche amministrazioni.

Il programma "*Governance*" punta a promuovere la transizione delle amministrazioni pubbliche da logiche operative esclusivamente amministrative e giuridico-formali a logiche di azione ispirate agli obiettivi, ai risultati, alla managerialità. Perché questa transizione, prospettata nella legislazione già dall'inizio degli anni '90, diventi realtà è necessario che si diffonda, nelle pubbliche amministrazioni, l'impiego di tecniche e sistemi – dalla programmazione strategica al *project management*, dal bilancio economico alla contabilità analitica ai controlli di gestione – idonei a valorizzare tanto il ruolo degli organi politici nella definizione delle politiche pubbliche e delle strategie di governo, quanto l'autonomia gestionale e la cultura manageriale della dirigenza. Di qui il varo, a fine 2001, di questo programma di consulenza e assistenza che il Dipartimento della Funzione pubblica e il Formez, con uno stanziamento di 30 milioni di Euro (di cui 10 euro a valere su fondi Umts), stanno attuando d'intesa con Conferenza dei presidenti regionali, Anci, Upi, Uncem e Comitato per valutazione-controllo strategico della Presidenza del Consiglio.

# Capitolo IV

# Governance e controlli interni

# Capitolo 4

# Governance e controlli interni

1. Valutazione e controllo nella Amministrazione dello Stato italiano: lo stato di attuazione del Dlgs 286/99.

1.1. *Le indicazioni del decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 286, per la riforma del sistema dei controlli interni.*

Il riordino dei controlli interni nelle amministrazioni pubbliche è stato disciplinato dal decreto Legislativo 30 luglio 1999, n. 286, riguardante il "Riordino e potenziamento dei meccanismi e strumenti di monitoraggio e valutazione dei costi, dei rendimenti e dei risultati della attività svolta dalle amministrazioni pubbliche, a norma dell'articolo 11 della legge 15 marzo 1997, n. 59".

A superamento dei primi sistemi adottati a seguito delle iniziali disposizioni dell' art. 20 del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29, il d.lgs. 286/99 introduce la specializzazione dei sistemi di controllo secondo quattro tipologie:

- valutazione e controllo strategico: prevede la valutazione della adeguatezza delle scelte compiute in sede di attuazione dei piani, programmi ed altri strumenti di determinazione dell'indirizzo politico, in termini di congruenza tra risultati conseguiti e obiettivi predefiniti;
- controllo di gestione: prevede la verifica dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità dell'azione amministrativa al fine di ottimizzare, anche mediante tempestivi interventi di correzione, il rapporto tra costi e risultati;
- valutazione della dirigenza: prevede la valutazione delle prestazioni del personale con qualifica dirigenziale sulla base degli obiettivi assegnati e dei risultati conseguiti;
- controllo di regolarità amministrativa e contabile: garantisce la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Il d.lgs 286/99 inoltre, prevede la distinzione della proprietà delle funzioni e dei sistemi di programmazione e controllo e quindi definisce i riferimenti gerarchici delle strutture dedicate all'esercizio dei singoli sistemi. La necessità di tale distinzione emerge dalla esigenza dei sistemi di supportare "bisogni" (indirizzare, gestire, valutare, verificare, ecc) ed "utenti" diversi (autorità politica, management): l'autorità politica necessita di sistemi idonei a sostenere le decisioni e le scelte politiche, mentre diverse sono le esigenze dei decisori a livello di management, che hanno il compito di dirigere operativamente la macchina amministrativa. Infine, il d.lgs 286/99 introduce vincoli all'esercizio contestuale da parte della stessa struttura di competenza di più tipologie di controllo.

*1.2 La situazione nelle Amministrazioni centrali*

Nei Ministeri la situazione relativa ai controlli interni ed ai sistemi di valutazione registra, nel biennio 2001-2002, una positiva evoluzione dovuta alla progressiva sensibilizzazione dei vertici politici e direzionali e all'azione del Governo con la nomina del Ministro per l'attuazione del programma di Governo. Il panorama resta tuttavia eterogeneo, come illustrato nella tabella 1.

***Tab. 1 - Quadro sinottico dei sistemi di controllo interno previsti dal d.lgs. 286/99***
***Fonte: rilevazione effettuata dal Dipartimento della funzione pubblica nel luglio 2002***

| Ministeri/Dipartimenti | | Unità organizzative dedicate a: | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Valutazione e Controllo Strategico | Controllo di gestione | Valutazione dei dirigenti | Controllo di regolarità amministrativo contabile |
| PCM | Segretariato Generale | | ◍ | ◍ | ◍ |
| | Dip.Funzione Pubblica | □ | | | |
| | Dip. Innovazione e tecnologie | ◍ | ◍ | ◍ | ◍ |
| | Dip. Affari Regionali | | | | |
| | Altri Dipartimenti | ◍ | ○ | ○ | ◍ |
| Economia e Finanze | Ex Tesoro | ◍ | | ○ | ◍ |
| | Ex Finanze | ◍ | □ | ◍ | ◍ |
| Difesa | | ◍ | □◍ | ◍ | |
| Comunicazioni | | ◍ | ◍ | ○ | ◍ |
| Istruzione, Università e Ricerca | | ◍ | ◍ | ○ | ◍ |
| Interno | | ○ | ◍ | ○ | ○ |
| Infrastrutture e Trasporti | | ◍ | ◍ | n.d. | n.d. |
| Politiche Agricole e Forestali | | ◍ | ◍ | ◍ | ○ |
| Attività Produttive | | ◍ | ◍ | ◍ | ◍ |
| Salute | | ◍ | ○ | ○ | ○ |
| Beni e Attività Culturali | | ◍ | ○ | n.d. | n.d. |
| Lavoro e Politiche sociali | | ◍ | ◍ | ○ | ○ |
| Affari esteri | | ◍ | ◍ | ○ | ○ |
| Giustizia | | ◍ | ○ | n.d. | n.d. |
| Ambiente | | ◍ | ○ | ◍ | ◍ |

Legenda:

**n.d.** dati non disponibili ○ non presente ◍ parzialmente □ in fase avanzata

La tabella suggerisce le seguenti considerazioni:

- *Valutazione e controllo strategico.* Tutti i Ministeri hanno istituito i Servizi di controllo interno (Se.C.In.), come riscontrato da indagini svolte dalla Corte dei Conti e dal Comitato tecnico-scientifico per la valutazione e il controllo strategico ex art. 7 d.lgs 286/99. Complessivamente, a fronte di un organico teorico di 336 persone sono impegnate all'interno dei Se.C.In. 239 persone, 41 delle quali nei collegi di direzione e le altre 198 nelle strutture di supporto, con forti differenze tra le diverse amministrazioni.
  Al riguardo si segnala la crescente attenzione dei Ministri verso la elevazione della qualità delle competenze coinvolte e verso la legittimazione dei Se.C.In. nei confronti dell'apparato amministrativo. Si tratta, evidentemente, di condizioni essenziali perché gli stessi Se.C.In. possano efficacemente svolgere il proprio ruolo[1];
- *Controllo di gestione.* Pressoché in tutti i Ministeri (eccezion fatta per alcuni Dipartimenti della Presidenza del Consiglio ed i Ministeri dei beni culturali e della giustizia) sono state predisposte unità organizzative dedicate a specifici ambiti del controllo di gestione, generalmente collocate alle dipendenze dei capi dipartimento o dei direttori generali.
  Gli elementi di debolezza/criticità riguardano il ritardo nel completamento della configurazione delle diverse strutture a livello di staff delle direzioni di secondo livello. Le strutture, costituite da poco tempo, non dispongono di organici numericamente adeguati (ad eccezione del Ministero dell'economia e finanze) e gli addetti devono ancora sviluppare l'esperienza per affrontare una fase che, di fatto, concerne l'introduzione di sistemi completamente nuovi;
- *Valutazione dei dirigenti.* I Se.C.In. sono delegati alla valutazione dei dirigenti di prima fascia, mentre i dirigenti apicali ai dirigenti di fascia inferiore. In generale, in quest'ultimo caso, i Se.C.In. svolgono un ruolo di supporto metodologico;
- *Regolarità amministrativa e contabile.* Quasi tutti i Ministeri dichiarano di avere attivato i controlli previsti dal d.lgs. 286/99.

Riguardo all'implementazione dei sistemi di controllo strategico e di gestione (procedure, indicatori, sistemi informativi, ecc..), si manifesta una situazione di generale ritardo, con pochissime eccezioni (Ministero dell'economia e delle finanze - ivi compresa la sfera delle agenzie, PCM Segretariato).

---

[1] Informazioni tratte dall'Indagine conoscitiva (audit) sulla predisposizione delle Direttive annuali dei Ministri per l'anno 2002 (Progetto Governance – Dipartimento della Funzione Pubblica) – 2 agosto 2002 e dai documenti di analisi prodotti dal comitato tecnico scientifico per la valutazione ed il controllo strategico.

I sistemi attivi consistono quasi sempre in strumenti per il monitoraggio della spesa, qualche volta con un supporto anche nella fase iniziale di riparto delle risorse, ma sempre in una logica esclusivamente finanziaria. Solo di recente sono stati introdotti, in alcuni casi limitati, sistemi sperimentali per il monitoraggio dell'avanzamento dei progetti contenuti nella Direttiva del Ministro.

Per quanto concerne le iniziative/progetti in corso per la introduzione di sistemi di controllo di gestione direzionale gli elementi positivi riguardano un discreto numero di iniziative ad opera dei responsabili delle nuove unità di controllo di gestione e/o in alcuni casi stimolate e sollecitate dai Se.C.In..

Le indagini effettuate presso gli stessi attori di processo[2] mettono in luce, tuttavia, la difficoltà di programmare iniziative complesse che si sviluppino in più anni e in taluni casi la difficoltà a reperire risorse finanziarie per gli apporti consulenziali e i costi di riorganizzazione.

Per quanto riguarda la **valutazione dei dirigenti** sono da segnalare le difficoltà connesse alla concreta ed effettiva introduzione di sistemi basati sulle performance operative. Tali difficoltà appaiono in parte determinate dal ritardo nello sviluppo dei sistemi di programmazione strategica e gestionale e alla conseguente difficoltà di ancorare la valutazione ad obiettivi chiari e misurabili.

Le Direttive dei Ministri per l'anno 2002 hanno sicuramente segnato un salto di qualità rispetto al passato. Esistono tuttavia ancora margini di miglioramento in relazione all'importanza dello strumento, il quale oltre che per l'indirizzo di Governo è un riferimento per l'individuazione degli obiettivi per la valutazione dei dirigenti di primo livello.

*1.3 La situazione nelle Amministrazioni regionali e nelle Province autonome*

Le regioni, negli ultimi anni, hanno segnato una evoluzione dei sistemi di programmazione e controllo interno, anche in seguito allo stimolo del decreto legislativo 28 marzo 2000, n.76 che ha modificato la normativa in materia di bilancio e contabilità regionale.

La innovazione più significativa è stata la introduzione delle unità previsionali di base (U.P.B.), dalla quale è derivata una più agile modalità relazionale tra il consiglio regionale e la giunta, nonché una maggiore flessibilità per la giunta nelle gestione delle variazioni di bilancio.

La situazione dei controlli interni nelle regioni e nelle province autonome è stata desunta da una rilevazione della *Conferenza dei servizi di controllo interno delle*

---

[2] Vedi nota 1.

*regioni e province autonome*[3] (aggiornata a novembre 2001) ed è sintetizzata nella tabella 2.

***Tab. 2 - Quadro sinottico dei sistemi di controllo interno previsti dal d.lgs. 286/99***

| Regione | Unità organizzative dedicate a: | | Valutazione dei Dirigenti | Controllo di regolarità amministrativo contabile |
|---|---|---|---|---|
| | Valutazione e Controllo Strategico | Controllo di Gestione | | |
| Abruzzo | ◍ | ◍ | ○ | ◍ |
| Basilicata | ◍ | ◍ | ◍ | ◍ |
| Bolzano | n.d. | n.d. | ◍ | n.d. |
| Calabria | n.d. | n.d. | ◍ | n.d. |
| Emilia Romagna | ◍ | ◍ | ◍ | ◍ |
| Friuli Venezia Giulia | ◍ | ◍ | ◍ | ◍ |
| Lazio | ◍ | ◍ | ◍ | ◍ |
| Liguria | n.d. | n.d. | ◍ | n.d. |
| Lombardia | ◍ | ◍ | ◍ | ◍ |
| Piemonte | ○ | ◍ | ◍ | ○ |
| Sicilia | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Toscana | ◍ | ◍ | ◍ | ◍ |
| Trento | ◍ | ◍ | ◍ | ◍ |
| Umbria | ○ | ◍ | ◍ | ◍ |
| Valle D'Aosta | n.d. | n.d. | ◍ | n.d. |
| Veneto | ○ | ◍ | ◍ | ○ |
| Molise, Marche, Sardegna, Valle d'Aosta | Non hanno attuato il D.lgs. 286/99 | | | |

Legenda:

n.d. dati non disponibili ○ non presente ◍ presente

La tabella mostra come il processo di attuazione del d.lgs. 286/99 sia stato avviato in quasi tutte le Regioni dove, per altro, le prescrizioni del decreto sono meno cogenti che per le amministrazioni dello Stato.

Sono inoltre presenti pressoché in tutte le amministrazioni specifiche strutture dedicate al controllo.

Per quanto riguarda l'operatività dei sistemi, la situazione è eterogenea e presenta realtà molto avanzate e realtà in fase di avvio concentrate nelle aree del Mezzogiorno. Infatti, nelle regioni appartenenti all'area dell'obiettivo 1 (di cui all'art. 87 del Trattato CE) un importante stimolo è determinato dal meccanismo della premialità, che include l'avvio di sistemi di controllo di gestione entro il 31/12/2002 tra i parametri da considerare ai fini dell'attribuzione delle quote premiali.

---

[3] Rilevazione dello stato di attuazione della legislazione sui controlli e sul bilancio (ex d.lgs.286/99, ecc.) nelle regioni e province autonome –novembre 2001. *Conferenza dei servizi di controllo interno delle regioni e province autonome.* A cura di Regione Veneto e Regione Lombardia

Un'utile attività di promozione e diffusione dei sistemi di programmazione e controllo interno è stata sviluppata sin dal 1998 dalla Conferenza dei presidenti delle regioni e province autonome a mezzo della Conferenza dei servizi di controllo interno. Tale attività ha contribuito a sviluppare sensibilità nei riguardi della problematica, a sollecitare processi emulativi e a diffondere best practice.

### *1.4 La situazione negli enti locali (province e comuni)*

La situazione degli enti locali in ordine all'organizzazione e al funzionamento dei controlli interni è stata oggetto di analisi da parte della Corte de Conti, i cui risultati sono stati illustrati nella *"Relazione al Parlamento sui risultati del controllo eseguito nell'anno 2001 sulla gestione degli Enti Locali"*.

***Tabella 3 - Enti che hanno istituito i controlli interni – situazione al 2001***[4]

| AREA Localizzazione territoriale | Enti di Competenza | | Enti che hanno risposto (val. ass.) | | Enti che hanno istituito il controllo di gestione | | Enti che hanno attivato la valutazione dei dirigenti | | Enti che hanno istituito il controllo strategico | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Province | Comuni | Province | Comuni | Province | Comuni | Province | Comuni | Province | Comuni |
| Totale Nord | 43 | 40 | 42 | 40 | 36 | 37 | 41 | 39 | 16 | 18 |
| Totale Centro | 27 | 18 | 27 | 17 | 20 | 15 | 25 | 17 | 6 | 2 |
| Totale Sud | 30 | 38 | 27 | 35 | 13 | 21 | 24 | 29 | 4 | 9 |
| Totale Nazionale | 100 | 96 | 96 | 92 | 69 | 73 | 90 | 85 | 26 | 29 |

La relazione della Corte dei Conti suggerisce le seguenti riflessioni:

- il numero relativamente elevato di province e comuni che non è dotato di sistemi di controllo interno appare preoccupante anche in ragione della dimensione degli enti esaminati, del tempo trascorso dalla introduzione dei controlli interni (in particolare del controllo di gestione e della valutazione della dirigenza) e della diffusione geografica delle "inadempienze". Tale situazione legittima la congettura che essa non sia imputabile (o non solo) alla complessità dell'attuazione del sistema dei controlli prevista dal d.lgs. 286/1999, o alla scarsità di risorse (che invece caratterizza le problematiche dei comuni più piccoli), o ancora all'area di appartenenza degli enti, o alla diffusione di fenomeni di resistenza delle amministrazioni e degli organi politici rilevabili sull'intero territorio nazionale, o di conflitto tra diverse figure istituzionali (esempio: Segretario generale/Direttore

[4] Elaborazione sulla base dei dati contenuti nella citata relazione

generale). Peraltro, va segnalato che in un numero non irrilevante di enti i sistemi di controllo interno, con particolare riferimento al controllo di gestione e alla valutazione dei dirigenti, rappresentano pratiche consolidate e denotano un più che soddisfacente funzionamento, con la piena utilizzazione di tutti gli strumenti operativi (rilevazioni Dipartimento della Funzione Pubblica).

In generale l'attuazione del sistema dei controlli interni negli enti locali si presenta particolarmente complessa non solo a causa delle difficoltà che oggettivamente presenta il recepimento del sistema ma anche a causa della presenza di più tipologie di enti (anche dimensionali) e della loro forte autonomia organizzativa, nonché di una diffusa scarsità di risorse umane e finanziarie.

- Dalle rilevazioni emerge una forte eterogeneità dei livelli e dei modelli di funzionamento dei controlli attivati.

  Per quanto riguarda il *controllo di gestione,* diverse province e comuni dichiarano di non averlo ancora istituito. A questi vanno aggiunti gli enti che, pur dichiarando di averlo costituito, non vi hanno di fatto attribuito adeguate risorse. Tra gli enti che hanno attivato il controllo di gestione, circa un terzo non ha ancora adottato un programma per lo svolgimento del controllo mentre diversi enti non hanno svolto verifiche sullo stato di avanzamento degli obiettivi contenuti nel PEG.

  Per quanto riguarda la *valutazione dei dirigenti* il numero di enti che dichiara di non averla attivata, ovviamente, è minimo. Nel 2000 molti degli enti che dichiarano di avere attivato un sistema di valutazione dei dirigenti non l'hanno in realtà ancora reso operativo (più della metà) e quasi tutti i comuni e le province dichiarano di avere considerato la valutazione dei risultati e delle prestazioni in rapporto agli obiettivi definiti nel PEG.

  Per quanto concerne il *controllo strategico* è stato possibile soltanto ricostruire le scelte organizzative fatte dagli enti. Non tutte le amministrazioni, infatti, hanno già attivato un sistema di controllo strategico, dato anche il breve periodo trascorso dalla sua specifica previsione. In questa ottica appare significativa la scelta della maggior parte di essi di affidare il controllo strategico alla stessa struttura cui è affidato il controllo di gestione e/o la valutazione dei dirigenti. In enti di medie e grandi dimensioni, l'affidamento di diverse tipologie di controllo alla stessa struttura può rendere complessa la comprensione delle indicazioni che ciascun controllo deve fornire; è indispensabile pertanto che l'ente ponga particolare attenzione alla collocazione e alla composizione della struttura.

  Per quanto riguarda il *controllo di regolarità contabile e amministrativa,* va osservato che l'impostazione dell'analisi -meramente ricognitiva- non ha consentito di evidenziare aspetti di particolare significatività in quanto, come già precisato, si tratta di una tipologia di controllo già conosciuta all'interno degli enti locali. Anche nella prospettiva di favorire interpretazioni e prassi coerenti con la logica gestionale alla cui realizzazione devono contribuire anche i nuovi controlli,

sarebbe necessario approfondire se le modalità ed i contenuti tradizionalmente espressi siano stati riconsiderati alla luce del nuovo sistema dei controlli interni delineato dal d.lgs. 286/1999.

Da ultimo, i risultati dell'indagine condotta hanno evidenziato che nella maggior parte degli enti locali la categoria del "controllo di regolarità amministrativa e contabile" ricomprende forme e tipologie di controllo già precedentemente previste dall'ordinamento, quali ad esempio quelle della ragioneria, del Collegio dei revisori, del Segretario generale e dei dirigenti.

## 2. La Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri e le Direttive Ministeriali per l'anno 2002

### *2.1 I fattori di contesto*

Nella valutazione del processo di programmazione strategica governativa per il 2002 devono essere considerati alcuni fattori di contesto che hanno fortemente caratterizzato l'anno 2001, con effetti sulla forma, la struttura, la qualità ed i contenuti delle Direttive dei Ministri per il successivo 2002:

- l'insediamento del nuovo Governo ha determinato una inevitabile mancanza di unitarietà nella conduzione del processo complessivo e, in particolare, nel ciclo di programmazione finanziaria, in quanto:
  - il Governo uscente ha avviato l'elaborazione, all'inizio dell'anno, del bilancio di previsione e delle note preliminari;
  - il nuovo Governo, sia in sede di DPEF che di legge finanziaria, ha riorientato il processo avviato.
- l'attuazione del decreto legislativo 30 luglio 1999, n.300. Il processo si è concretizzato solo alla fine dell'anno 2001 e, in alcuni casi, è ancora in corso. I principali cambiamenti intervenuti riguardano:
  - l'accorpamento di alcuni Ministeri;
  - la creazione di alcune agenzie, con effetti significativi sul profilo della Direttiva del Ministro, dato che, in generale, le agenzie si relazionano al Ministro con altri strumenti/atti formali, quali la convenzione annuale (ad esempio, il caso delle quattro agenzie fiscali del Ministero dell'Economia e finanze). Il Dipartimento (vedi sempre il caso del Dipartimento delle politiche fiscali del Ministero dell'Economia e finanze) ha assunto un ruolo diverso di indirizzo, coordinamento e controllo e ciò implica una Direttiva completamente diversa, rispetto al passato;

- la costituzione dei Dipartimenti[5] e la successiva nomina/insediamento dei Capi Dipartimento e di dirigenti generali, in molti casi avvenuta nell'autunno 2001.

- la modifica del Titolo V della Costituzione ed il conseguente avvio del processo di devoluzione, che ha generato effetti rilevanti per molti Ministeri e, di conseguenza, sulle Direttive dei Ministri.
- la costituzione e nomina dei componenti dei Servizi di controllo interno (Se.C.In.) avvenuta, prevalentemente, alla fine dell'anno 2001 e, in alcuni casi, anche nell'anno 2002.

*2.2 La "Direttiva madre" della Presidenza del Consiglio dei Ministri*

Lo strumento formale di raccordo tra l'autorità politica ed i vertici amministrativi è stato individuato dall'art. 8 del d.lgs. 286/99 nelle *Direttive annuali dei Ministri per l'azione amministrativa e la gestione*. Tali Direttive vengono elaborate in coerenza con gli indirizzi del Presidente del Consiglio, formulati sotto forma di "Direttiva sugli indirizzi per la predisposizione delle Direttive generali dei Ministri" (nota come "Direttiva madre"). Nei primi anni di attuazione, le Direttive sono state vissute come un mero adempimento normativo e non come un'opportunità per individuare gli obiettivi politico-strategici, sia generali che di settore e per indirizzare i centri di responsabilità amministrativa verso la loro attuazione.

La Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri per il 2002 è stata emanata il 15 novembre 2001 e reca gli indirizzi tesi ad orientare la fase "ascendente" di elaborazione delle Direttive ministeriali anche verso il raggiungimento di alcuni obiettivi generali. Il complesso delle Direttive descrive, infatti, gli impegni prioritari che il Governo assume formalmente nei confronti dei cittadini per l'anno seguente.

La Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri prevede altresì una fase "discendente" del processo relativa al monitoraggio e alla verifica del raggiungimento degli obiettivi e dei tempi, posta sotto la responsabilità del Ministro per l'attuazione del programma di Governo.

La Direttiva per il 2002 del Presidente del Consiglio dei ministri:

- richiama alla necessaria coerenza che le Direttive dei Ministri devono avere con i documenti di programmazione generale dell'azione di Governo: il programma di legislatura, il DPEF e il bilancio dello Stato.
- individua quattro politiche trasversali alle quali viene data forte enfasi, prevedendone la declinazione in ciascuna Direttiva ministeriale: semplificazione amministrativa, digitalizzazione, riduzione della spesa e miglioramento della qualità dei servizi.

- sottolinea la necessità che i Ministeri si dotino di strumenti per il controllo strategico e per la valutazione dei dirigenti, indicando scadenze precise;
- indica gli strumenti di collegamento tra i processi di pianificazione e i processi di controllo, quali:
  - l'individuazione di centri di responsabilità amministrativa che rispondano del processo e dei risultati ottenuti;
  - la definizione di procedure per il monitoraggio;
  - la quantificazione degli obiettivi da esprimere in valori (target) ricorrendo anche ad "indicatori di impatto" per gli effetti esterni;
  - l'integrazione fra il processo di controllo dei risultati e la valutazione dei dirigenti.

### *2.3. Le Direttive dei Ministri per l'azione amministrativa e la gestione per l'anno 2002*

La Direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri per il 2002 segna una svolta, per qualità e articolazione dei contenuti, che apre ad una fase di "maturità di sperimentazione": di *maturità*, perché lo sforzo di approfondimento, di articolazione degli obiettivi e di partecipazione degli attori coinvolti nel processo delinea una maturità del sistema verso l'adozione di innovazioni sul versante della programmazione e del controllo strategico e di gestione; di *sperimentazione*, in quanto i risultati conseguiti non possono ancora essere considerati pienamente soddisfacenti, suggerendo ulteriori messe a punto.

Il processo di formazione delle Direttive dei Ministri per l'anno 2002 si è giovato della ricostituzione del Comitato tecnico scientifico ex art. 7 d.lgs. 286/99, disposta con decreto del Ministro della funzione pubblica del 20/12/2001. Nell'ambito dei compiti assegnatigli istituzionalmente di "coordinamento in materia di valutazione e controllo strategico dell'amministrazione dello Stato", il Comitato, pur intervenendo a processo avviato, ha incentrato la propria azione su iniziative di sensibilizzazione dei Ministri e di attivazione dei Se.C.In.. Il Comitato ha successivamente condotto un'indagine conoscitiva[6] sul processo di formazione delle Direttive 2002 esaminando, in particolare, il ruolo dei Se.C.In. ed il livello qualitativo del processo stesso, anche in termini di contenuti.

Un ulteriore supporto ai Ministeri è stato offerto da "Progetto Governance" del Dipartimento della funzione pubblica, che ha realizzato attività di informazione e di supporto tecnico. Nell'ambito di tale progetto, a conclusione del processo di

---

[6] "*Analisi del processo di programmazione strategica nelle amministrazioni dello stato*"– Comitato tecnico scientifico per il coordinamento in materia di valutazione e controllo strategico dell'amministrazione dello Stato- 23 luglio 2002.

formazione delle Direttive 2002 e in modo coordinato con le attività del Comitato tecnico scientifico, è stata realizzata un'indagine conoscitiva[7] volta ad individuare gli elementi di criticità e di debolezza emersi nel processo al fine di indurre miglioramenti nel successivo periodo di programmazione.

Si riportano, di seguito, i principali elementi desunti dalle due indagini sopraindicate, relative ai contenuti metodologici delle Direttive dei Ministri per il 2002.

Obiettivi di primo livello:

- l'insieme delle Direttive ha individuato 175 obiettivi di primo livello (strategici) e 1080 obiettivi di secondo livello (specifici);
- la numerosità degli obiettivi di primo livello - 175 obiettivi (12 obiettivi in media per ogni Ministero) - è coerente con la corretta raccomandazione della "Direttiva madre" della PCM di focalizzarsi sulle priorità di carattere politico;
- sui complessivi 175 obiettivi di primo livello, 48 sono riconducibili al DPEF. E' auspicabile che tale rapporto migliori nei prossimi anni, perché esso è uno degli indici di coerenza esterna delle Direttive dei Ministri con il quadro generale del programma di Governo. Tale coerenza potrà risultare più evidente per l'anno 2003, anche perché il prossimo DPEF esprimerà più compiutamente le politiche del Governo, che ha potuto dirigere per intero il ciclo di programmazione finanziaria;
- la composizione degli obiettivi di primo livello è la seguente: il 65% degli obiettivi è riferibile a politiche di settore; circa il 28% alle quattro politiche trasversali generali (digitalizzazione, semplificazione amministrativa, riduzione della spesa, miglioramento della qualità dei servizi); solo il 7% è riconducibile ad "altri obiettivi dell'azione amministrativa".

Obiettivi di secondo livello:

- La numerosità degli obiettivi di secondo livello (specifici) è di 1080, pari a 80 obiettivi in media per ogni dicastero:
- la maggioranza relativa (43%) degli obiettivi di secondo livello (specifici) si focalizza sugli "altri obiettivi dell'azione amministrativa", in generale non direttamente collegabili agli obiettivi strategici individuati al primo livello;
- il rapporto fra obiettivi strategici e obiettivi specifici che li attuano è, in media, 1:6.
- Tale rapporto, in genere elevato, è dovuto soprattutto alla comparsa al secondo livello di molti (470) "altri obiettivi dell'azione amministrativa" che, come detto sopra, non sono sempre evidentemente riconducibili agli obiettivi di primo livello.

Le politiche trasversali:

- La sollecitazione esplicita della "Direttiva madre" del PCM verso le politiche trasversali (che le qualifica come "riferimenti obbligati") è stata acquisita

---

[7] Indagine conoscitiva (audit) sulla predisposizione delle Direttive annuali dei Ministri per l'anno 2002 (progetto Governance - Dipartimento della Funzione Pubblica – 2 agosto 2002).

pressoché integralmente da tutti i Ministeri, ma con diversità di accenti. In particolare:

- la digitalizzazione dell'amministrazione è stato il riferimento più osservato anche se, in molti casi, non sembra compiutamente inserita nel processo di revisione procedurale e nell'ottica di riduzione di costi, con possibilità di rafforzamento di procedure non ottimali. Sono limitati i richiami espliciti ai progetti del Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie - DIT (e-procurement, Portale Italia, protocollo, gestione del personale ecc);
- per quanto riguarda la semplificazione delle procedure, i riferimenti in merito non sembrano essere molto diffusi;
- per quanto concerne l'obiettivo del contenimento della spesa, le azioni volte a tal fine in questa fase appaiono modeste, anche a causa dell'inadeguatezza delle leve d'intervento e della rigidità di impiego delle risorse;
- pochi i richiami espliciti al miglioramento della qualità dei servizi.

*2.4 Le criticità emerse*

Le criticità emerse indicano alcune direzioni di lavoro che si propongono come dei fattori critici di successo.

- *La legittimazione politica del processo di programmazione e controllo strategico a livello governativo.*

  E' importante che il processo di predisposizione delle Direttive 2003 rientri tra le priorità anche dal punto di vista della comunicazione politica interna al Governo.

  La sensibilizzazione dei Ministri è condizione essenziale affinché essi riversino a loro volta nei ministeri di competenza una analoga legittimazione del processo.

  Un altro aspetto rilevante è un sempre maggiore "gioco di squadra" tra i diversi soggetti coinvolti, a vario titolo, nel processo di programmazione e/o controllo strategico.

- *Il ridisegno del modello del sistema complessivo di pianificazione, bilancio e controllo in una logica di governance.*

  Questo significa promuovere interventi su aspetti quali:

  - la struttura del bilancio dello Stato ed in particolare le modalità di individuazione delle Unità Previsionali di Base (U.P.B.). La soluzione attuale, ancorata alla struttura organizzativa, sembra essere connotata da una eccessiva rigidità e non del tutto adeguata a favorire la responsabilizzazione dell'alta dirigenza sugli obiettivi ed i risultati. Più adeguate possono essere soluzioni che individuino le U.P.B nelle politiche di intervento o nella classificazione funzionale;

– il valore e le rispettive relazioni ed interdipendenze, dei diversi atti formali di programmazione governativa: programma di Governo, DPEF, bilancio dello Stato, legge finanziaria, ecc..;
– la sequenza logica e temporale dei diversi passaggi: da quella attuale ⇨organizzazione⇨ bilancio⇨ programmazione⇨ ad una che ne modifichi la sequenza ⇨programmazione⇨ bilancio⇨ organizzazione⇨;
– le modalità di integrazione-raccordo tra i diversi soggetti: Ministero dell'Economia e finanze, Dipartimento della funzione pubblica, Dipartimento per l'attuazione del programma di governo, Dipartimento per le tecnologie e l'innovazione, ecc..

In prospettiva, è auspicabile che il processo di pianificazione strategica all'interno dei singoli Ministeri sia anticipato all'inizio dell'anno precedente (a settembre per il 2002) e comunque concluso entro l'anno stesso, in modo da consentire l'emanazione delle Direttive all'inizio dell'anno, entro breve termine dall'approvazione in Parlamento del bilancio dello Stato, come tra l'altro già previsto dalle attuali norme.

Su questi aspetti richiama specificamente l'attenzione il DPEF 2003-2006, nella parte dedicata alla riforma del bilancio dello Stato (par IV.2.1). Esso sottolinea in particolare:

– il nesso di coerenza logica e di contenuto che deve intercorrere tra le note preliminari agli stati di previsione dei Ministeri (elaborate per l'anno 2003 a settembre 2002) e le Direttive annuali dei Ministri sull'attività amministrativa e sulla gestione (emesse nel gennaio successivo);
– l'intenzione di ampliare, a partire dal 2003, il contenuto delle note preliminari che accompagnano gli stati di previsione dei singoli Ministeri, al fine di rendere più trasparente e leggibile il bilancio dello Stato, di precisare maggiormente i macro-obiettivi delle politiche pubbliche di settore per l'anno successivo e di meglio raccordare le risorse finanziarie destinate a ciascun Ministero.

- *La individuazione e la comunicazione di un percorso di avvicinamento dalla situazione attuale al modello "a tendere"*.

  E' opportuno che la riflessione sul modello complessivo di governance interna sia accompagnata da un'altrettanto organica riflessione sui tempi di attuazione di tale modello che tenga conto della necessità di un percorso graduale, ma comunque scandito da tappe annuali che sottolineino la continua progressione verso l'obiettivo finale.

  Il percorso di avvicinamento manifestato in maniera chiara a tutti i soggetti, conferisce autorevolezza al processo di cambiamento, riconoscendone le difficoltà e individuando contemporaneamente gli obiettivi conseguibili, per non alimentare resistenze e per incoraggiare gli innovatori.

Inoltre, il *feed-back* dell'esperienza concreta come valore aggiunto è garantito a chi è preposto all'individuazione delle metodologie e degli strumenti operativi dall'esistenza di un canale di comunicazione continuo fra i diversi soggetti interessati al processo.

- *La differenziazione dei modelli di Direttiva rispetto alle diverse realtà e l'individuazione dei comuni denominatori.*

  La Direttiva madre della Presidenza del Consiglio dei Ministri, quale atto di indirizzo metodologico, può rappresentare lo strumento per promuovere:
  - Il superamento delle criticità emerse, anche eventualmente in relazione alla diversità e specificità dei diversi Ministeri e/o dipartimenti;
  - l'individuazione di archetipi di Direttiva per le situazioni tipiche dei diversi Ministeri;
  - l'approfondimento delle problematiche relative ai vari profili di ruolo che caratterizzano le diverse posizioni organizzative preposte ai centri di responsabilità amministrativa di primo livello.

- *Lo sviluppo della cultura, delle competenze e degli strumenti all'interno dei Ministeri.*

  Si tratta di individuare le modalità operative per:
  - assicurare, in tempi brevi, un salto di qualità dell'operato degli staff di programmazione e controllo ai vari livelli (Se.C.In. e unità di controllo di gestione nei dipartimenti), attraverso una maggiore specializzazione delle competenze;
  - implementare i sistemi di contabilità analitica e di controllo di gestione direzionale all'interno dei centri di responsabilità di primo livello e, in prospettiva, anche ai livelli inferiori (per esempio nelle sedi territoriali dei Ministeri);
  - accelerare il percorso di crescita dei dirigenti da tecnici a manager di obiettivi e risorse. Al di là degli staff e degli strumenti di supporto, il controllo di gestione è infatti, prima di tutto, una componente naturale dell'azione manageriale di proprietà dei dirigenti.

3. Le azioni del Dipartimento della Funzione pubblica a sostegno del cambiamento: il progetto finalizzato "Controllo di Gestione: Best Practices e il "Progetto Governance"

Il progetto finalizzato "Controllo di Gestione: *Best Practices*" è stato promosso dal Dipartimento della funzione pubblica allo scopo di fornire un supporto operativo per la concreta attuazione dei sistemi di controllo previsti dal d.lgs 286/99. Il progetto, relativo al periodo 2000-2002, è articolato nelle seguenti fasi:

- ricognizione della letteratura teorica e operativa in tema di controllo di gestione applicato al settore pubblico;
- somministrazione di due questionari on line sul controllo di gestione per le amministrazioni, al fine di individuare delle *best practices* da esaminare;
- visita presso le 34 amministrazioni selezionate nella fase precedente per l'approfondimento degli strumenti adottati.

I risultati dell'indagine hanno evidenziato come il controllo di gestione sia uno strumento a cui numerose amministrazioni, a seguito del D.lgs 286/99, hanno fatto ricorso, ma ancora poco diffuso capillarmente, soprattutto nelle realtà del Mezzogiorno.

Le esperienze prese in esame sono state diffuse e condivise attraverso la costituzione di un sito web e l'organizzazione di una serie di *workshop* sull'argomento. Sono stati inoltre promosse iniziative di tutoraggio e periodi di scambio di personale tra le amministrazioni *best in class* e quelle in una fase iniziale di sviluppo.

Il Dipartimento della funzione Pubblica, in linea con la sua missione istituzionale di promotore, facilitatore, e supporto al cambiamento, ha inoltre promosso, in un'ottica di cooperazione istituzionale, il "Progetto Governance", al fine di fornire un supporto ai processi di riorganizzazione interna, di orientamento dei rapporti tra livelli istituzionali (amministrazione statale, regioni ed enti locali) e di miglioramento del "rendimento istituzionale" degli investimenti di risorse nazionali e regionali. Tale logica può essere riassunta nel concetto generale di accrescimento delle professionalità e delle competenze della pubblica amministrazione.

Gli ambiti di intervento sono i sistemi di *governance* intesa come:

- governabilità interna ai singoli enti (Ministeri, regioni, province, comuni, ecc.) che costituiscono i nodi della rete. E' il cuore del sistema di funzionamento della singola amministrazione in termini di coordinamento delle diverse componenti (decisori, modello organizzativo, strumenti, performance, ecc.);
- governabilità esterna, intesa come trasferimento di obiettivi strategici e programmatici e come verifica del loro conseguimento nei rapporti tra amministrazioni pubbliche e loro enti strumentali;
- cooperazione interistituzionale (rete delle istituzioni): si tratta di coordinare e/o trasferire la programmazione di obiettivi, risorse e attività tra i diversi livelli istituzionali (amministrazioni centrali, regioni, comuni, province, comunità montane e soggetti dello sviluppo locale).

Il Progetto Governance persegue i seguenti obiettivi:

- monitorare ed indirizzare il cambiamento per assicurare la congruenza delle soluzioni e la sincronizzazione dei tempi, ferma restando la titolarità delle singole amministrazioni a compiere le proprie scelte, compresi gli strumenti di cui dotarsi.

Ciò potrà consentire benefici rilevanti in termini di riduzione dei costi complessivi e dei tempi di introduzione degli strumenti stessi;

- condividere i nuovi possibili modelli, metodologie di implementazione e strumenti di programmazione, bilancio e controllo per l'individuazione di un *"minimo comune denominatore"* sul tema della *governance*.
- consolidare la implementazione e/o lo sviluppo dei sistemi e degli strumenti di supporto alla *governance interna* nella logica dell'autocontrollo nelle singole amministrazioni centrali e territoriali, riducendo il divario attualmente esistente tra le amministrazioni. Questa è una delle condizioni per avvicinare le diverse realtà anche in termini di opportunità di miglioramento delle performance complessive sui risultati;
- favorire la cooperazione delle istituzioni ai diversi livelli per assicurare la congruenza delle politiche e dei programmi di intervento e la circolarità delle informazioni e dei controlli;
- capitalizzare il know - how a livello istituzionale e orientare il mercato attraverso una definizione delle "caratteristiche di fondo" (dei modelli di programmazione, bilancio e controllo, metodologie di implementazione dei sistemi, caratteristiche software, ecc.) da elaborare e presentare alle amministrazioni quali punti di riferimento nella scelta dei fornitori e nella formulazione dei capitolati di gara da mettere a bando;
- in generale, contribuire alla crescita della cultura del risultato e alla responsabilizzazione degli amministratori e dei dirigenti, in funzione del miglioramento delle performance della P.A. specifiche e come sistema.

Il Progetto Governance si propone di attivare un processo di *empowerment* istituzionale, in cui siano coniugati gli elementi di coerenza esterna con le specificità istituzionali, tecniche ed operative delle singole amministrazioni.

# Capitolo V

# I rapporti tra la P.A. e i cittadini

# Capitolo 5

# I rapporti tra la P.A. ed i cittadini

1. Informazione e comunicazione

L'anno 2000 ha inizio proprio con le ultime battute dell'iter di approvazione della legge che disciplina le attività di informazione e di comunicazione delle pubbliche amministrazioni: la legge 7 giugno 2000, n.150. Sono occorsi cinque anni di discussione parlamentare dalla presentazione della proposta di legge di iniziativa dell'on. Franco Frattini, nel 1996. La legge è stata più volte modificata, per adeguarla ai rapidissimi cambiamenti del mondo amministrativo e della comunicazione.

Con la sua approvazione la comunicazione nelle pubbliche amministrazioni viene definitivamente legittimata e, fatto ancor più significativo, diviene un obbligo istituzionale per tutte le amministrazioni dello Stato.

La comunicazione non può più essere considerata una funzione aggiuntiva e residuale rispetto all'agire delle pubbliche amministrazioni. Assume ora il ruolo di variabile strategica nella progettazione di quella attività, parte integrante, e diventa strumentale alle diverse politiche pubbliche.

Proprio in tal senso la successiva direttiva del Ministro per la Funzione pubblica sulle attività di comunicazione delle Pubbliche amministrazioni (7 febbraio 2002) contiene l'invito ad individuare un apposito capitolo di bilancio per le spese di comunicazione a cui attribuire fondi in una percentuale non inferiore al 2% delle risorse generali.

E' da sottolineare inoltre che, a seguito dell'atto di indirizzo del Ministro, l'attività della dirigenza verrà valutata anche alla luce del raggiungimento di obiettivi legati a programmi di comunicazione istituzionale.

La legge 150/2000 tenta una composizione tra: l'esigenza, da un lato, di dare struttura ad una serie di attività di informazione e comunicazione, svolte in maniera certamente diffusa ma spesso incoerente e disomogenea dalle diverse amministrazioni; l'attenzione, dall'altro, a non vincolare, non cristallizzare in una definizione eccessivamente rigida il campo di una esperienza ancora in evoluzione, sia nelle tecnologie cui ricorre, sia nelle professionalità che coinvolge.

Le attività di "informazione" e "comunicazione" vengono attribuite a soggetti diversi (art. 8 e 9) senza peraltro richiamare una esplicita distinzione nel contenuto delle due e senza definire e individuare chiaramente le differenze tra l'informare ed il comunicare.

Se per un verso questa mancanza di definizione avrebbe potuto creare problemi di applicazione, essa ha, per un altro verso, consentito di leggere insieme i due termini come due dimensioni della stessa funzione.

La trasformazione dei rapporti tra Stato e cittadini ha infatti messo in luce la complessità del processo di relazione e comunicazione che racchiude al suo interno sia aspetti strettamente connessi al passaggio di informazioni, sia aspetti di comunicazione "a due vie" e di vera e propria "relazione" in cui assume rilevanza la dimensione bidirezionale, di "messa in comune" e condivisione di una comunicazione che chiama in causa elementi linguistici ed espressivi assai complessi. Per questi motivi sarà utile in futuro allargare lo spettro della problematica del rapporto amministrazioni-cittadini al tema della relazione.

Il primo aspetto, quello della informazione, ha come scopo principale fornire notizie utili ad interpretare il proprio mondo di riferimento e di appartenenza. L'amministrazione che informa deve fornire notizie aggiornate, complete, comprensibili, tali da facilitare l'azione del destinatario-cittadino.

E' l'informazione, direttamente dalle amministrazioni ai cittadini/utenti, che veicola tutte le notizie utili a poter meglio usufruire dei servizi resi o necessari per rispondere in maniera puntuale alle richieste normative. Abbiamo in questo caso una versione della comunicazione pubblica impostata sul modello ormai consolidato della trasparenza, che vede l'intera organizzazione proiettata verso l'esterno. La novità è rappresentata dal fatto che ora si richiede alle amministrazioni in prima persona di farsi carico della funzione di informazione, senza attendere passivamente la richiesta del cittadino.

Questa prima modalità si realizza fondamentalmente con il circuito informazione-mezzi di comunicazione di massa attraverso gli uffici stampa. Scopo principale di questa versione dell'informazione, da parte dell'amministrazione, è quello di "arrivare ai cittadini" attraverso la produzione di un flusso costante di eventi e informazioni che abbiano nei *media* (giornali, radio e tv) la cinghia di trasmissione.

Ma mentre l'informazione via-*media* consegna l'amministrazione ad una immagine pubblica che altri costruiscono (in termini tecnici si parla di *immagine eteroprodotta*), la presa in carico diretta della costruzione del messaggio da parte dell'amministrazione e la scelta di canali diversi (dalla *cartellonistica* e le affissioni al sito *internet*) consente ora una vera e propria gestione della costruzione della identità. Parliamo di *immagine autoprodotta*.

Alla costruzione della propria immagine l'organizzazione pubblica deve arrivare anche attraverso la progettazione di una identità visiva, con un logo che la identifichi in modo univoco e chiaro, con uno stile definito nelle pubblicazioni, nei manifesti, negli stessi documenti ufficiali.

Il settore, in realtà, è ancora in evoluzione, come mostrano i dati sulla spesa pubblica dedicata alla comunicazione emersi da una ricerca commissionata dal Dipartimento della Funzione Pubblica al Gruppo Carat.

Dall'analisi delle risorse investite per acquistare spazi pubblicitari sui mezzi di comunicazione di massa (tv nazionali, stampa nazionale, radio, cinema e affissioni) si rileva una spesa complessiva di 86.850 euro nel 2000 e 107.150 euro nel 2001.

Gli investimenti della P.A. sono cresciuti a velocità doppia rispetto agli investimenti del totale del mercato e la pongono, nell'insieme, tra i primi dieci investitori pubblicitari sul mercato.

L'ammontare complessivo di questi investimenti si è concentrato essenzialmente su poche grandi campagne con una forte predominanza dell'attività del Governo centrale (con una quota del 60%) ed in particolare della Presidenza del Consiglio, mentre è marginale il ruolo delle Province e dei Comuni (con il 2 o 3 % della quota).

In relazione all'utilizzo dei media si è visto come il Governo abbia privilegiato il ruolo della televisione ed abbia usato i quotidiani con un ruolo di supporto mentre i livelli periferici dell'Amministrazione hanno utilizzato prevalentemente la stampa.

Sembra ancora molto marginale il contributo degli altri mezzi: radio, affissioni ed internet.

L'informazione via-*media* passa attraverso la funzione dell'ufficio stampa (e/o del *portavoce*), mentre l'informazione *autoprodotta* viaggia attraverso l'ufficio per le relazioni con il pubblico o un apposito ufficio per la comunicazione. Ma è bene avvertire che ci troviamo qui in un campo di vero e proprio *marketing della comunicazione* – con professionalità e conoscenze diverse ed in continuo mutamento.

Se l'informazione vede l'iniziativa partire solo da uno dei soggetti coinvolti, la comunicazione presuppone una condivisione dell'iniziativa ed una gestione comune del rapporto. Il flusso comunicativo non è più soltanto *unidirezionale* e verticale, dalla PA al cittadino, ma soprattutto *bidirezionale* e orizzontale, tra cittadino e PA.

Il risultato di un'azione di informazione si può misurare, infatti, sulla base dei destinatari raggiunti, mentre quello di un'azione di comunicazione si misura sulla base dei rapporti instaurati, delle reazioni ottenute al primo messaggio inviato.

L'aspetto della sola informazione si confonde con quello della comunicazione nel momento in cui l'amministrazione ha costruito il proprio messaggio in funzione di una risposta, nell'attesa di una reazione da parte del destinatario dei propri messaggi. E così diventa comunicazione anche quella informazione data ai giornali che abbia saputo contribuire alla creazione di una "identità condivisa", in cui il destinatario cittadino si riconosca o a cui attribuisca valore e soprattutto sulla base della quale modifichi i propri comportamenti.

Diventerà, ancora, comunicazione quell'informazione data sullo svolgimento di un servizio quando la struttura che lo fornisce ha saputo abbinare un altro compito: quello di imparare ad ascoltare le risposte che arrivano dagli utenti e di volerle utilizzare per modificare se stessa e l'organizzazione della propria attività secondo i criteri di efficacia ed efficienza.

In questo modo, la distinzione fra le competenze dei vari soggetti incaricati della comunicazione istituzionale esterna trova la sua logica negli obiettivi che ognuno di questi si pone, pur dovendo necessariamente fare i conti con un'attività che non può essere rigidamente classificata e che deve essere coordinata nell'ambito delle politiche dell'istituzione.

Dal punto di vista della semplice informazione, i soggetti individuati dalla legge come gestori e promotori della comunicazione non si identificano con i produttori delle informazioni necessarie a svolgere le attività di comunicazione. La possibilità di diffondere informazioni corrette all'esterno dipende strettamente dall'esistenza di un flusso di comunicazioni fra le strutture interne e con le altre amministrazioni coinvolte.

Nell'esperienza fatta negli ultimi anni, inoltre, la comunicazione emerge come funzione che coinvolge l'intera amministrazione e tutto il processo dell'agire pubblico: dalla individuazione dei bisogni attraverso l'azione di "ascolto", alla gestione delle scelte politiche di intervento (trasparenza e partecipazione), alla valutazione della qualità dell'intervento o dei servizi resi, alla ricerca di nuove soluzioni.

La comunicazione può risultare vincente come strumento di verifica dei risultati dell'azione amministrativa in un'ottica di "governance". La riforma della PA, il federalismo e l'attuazione del principio di sussidiarietà possono infatti realizzarsi solo con il pieno consenso e la piena partecipazione dei cittadini.

E tutto ciò potrà realizzarsi attraverso un corretto e diffuso ascolto delle esigenze degli utenti, al centro come alla periferia dell'agire amministrativo: strumento di management del cambiamento in grado di portare ad un ripensamento della struttura e dei suoi stessi processi produttivi interni.

Diventerà quindi rilevante anche il rapporto comunicativo tra le diverse strutture incaricate della comunicazione sia verso l'esterno sia verso tutta la struttura interna.

Il coordinamento di questi flussi è stato sino ad ora implicitamente o esplicitamente attribuito agli URP ma questa funzione dovrà coinvolgere trasversalmente tutta l'amministrazione.

L'impegno dei prossimi anni dovrà mostrarsi attento alle due dimensioni, della comunicazione all'interno ed all'esterno dell'amministrazione: due processi che si condizionano e valorizzano a vicenda, non solo dal punto di vista dell'organizzazione dei processi ma anche da quello culturale.

In questo senso la direttiva del Ministro per la Funzione Pubblica del febbraio 2002, di indirizzo per lo sviluppo della intranet dipartimentale, integra un aspetto della comunicazione che la legge accenna ma non declina in tutte le sue implicazioni.

Una rete intranet correttamente strutturata può favorire il passaggio di flussi documentali, la condivisione di progetti e valori, l'emulazione e lo scambio delle migliori esperienze. La struttura stessa della organizzazione si modifica e si evolve in funzione di una corretta comunicazione interna. Allo stesso modo, l'implementazione della rete intranet può contribuire a creare un senso di appartenenza tra coloro che operano nella sfera pubblica e a costruire al meglio l'identità di una amministrazione.

La legge 150/2000, nel confermare i ruoli delle strutture tradizionali di comunicazione e le funzioni al personale che già le svolge, suggerisce la necessità di individuare le strutture finalizzate al coordinamento delle loro azioni (art.6, comma 2) per mantenere alto il livello di coerenza di tutte le iniziative tra di loro e con gli altri atti di tipo gestionale ed organizzativo, creando sinergie ed esplicitando i valori guida a cui riferirsi. Soprattutto alla luce del prepotente sviluppo della comunicazione web e delle reti comunicazione interna *intranet* – meglio si dovranno evidenziare l'importanza del coordinamento tra le funzioni di comunicazione (tradizionali e nuove) e l'esigenza di una vera e propria comunicazione integrata secondo il modello delle realtà complesse del mondo delle imprese.

I segmenti della comunicazione pubblica sono ricondotti dalla Legge sia alle tre principali strutture: URP, Ufficio stampa e Portavoce, sia ad "analoghe strutture" e a possibili ulteriori strutture di coordinamento.

Gli strumenti individuati in direzione della comunicazione sono quelli, ormai tradizionali per il mondo delle imprese, non sempre e non ancora integralmente utilizzati dalla PA: la pubblicità e le affissioni, le manifestazioni, le fiere e i congressi; i prodotti editoriali; le strutture informatiche ed i sistemi multimediali.

Viene ribadito l'essenziale ruolo comunicativo interpretato dalle funzioni di sportello, nell'ottica di un servizio/prodotto inteso come principale strumento di comunicazione di una amministrazione fornitrice di servizi. Il servizio è comunicazione in se ma va anche *comunicato*, deve raggiungere cioè un pubblico vasto, deve interessarlo ed allo stesso tempo sottoporsi alla valutazione del cittadino- cliente.

Viene infine sottolineata l'importanza di adeguare la comunicazione ai nuovi *media* ed alle possibilità offerte dall'ICT (*Information & Communication Technology*). Acquista quindi un ruolo centrale l'URP, gestore delle reti civiche e del sito Web.

L'uso di internet, della posta elettronica e di tutti gli strumenti di comunicazione in tempo reale rendono infatti possibile una comunicazione personalizzata che soddisfi le esigenze di un pubblico sempre più differenziato e cosciente dei propri diritti.

Gli strumenti del web sono rilevanti non solo per la relazione con l'esterno, cittadini e imprese, ma anche e soprattutto – come sopra accennato - per le nuove modalità di relazione verso l'interno che offrono.

Per fare questo è necessario però conoscere i pubblici (interni ed esterni) a cui ci si rivolge, progettare ricerche ed analisi sulla loro composizione, i loro valori, la loro cultura e le loro attese.

In questo panorama, in cui la comunicazione è strumento strategico ed in cui i centri di potere e di servizio al cittadino si moltiplicano, dando luogo a differenti processi di comunicazione, è sempre più necessario pensare ad una progettazione di un vero e proprio piano di comunicazione annuale secondo obiettivi concreti e misurabili. Si deve creare perciò una sinergia tra le funzioni di comunicazione per dare all'esterno ed all'interno un'immagine coerente. E' necessario inoltre programmare gli investimenti economici in funzione di un ritorno in termini di soddisfazione dei bisogni, di modifica dei comportamenti o in termini di afflusso del pubblico/cliente.

Appare anche necessario sia progettare una coerente e specifica formazione del personale investito delle funzioni comunicative sia procedere ad una generale formazione di tutti i soggetti coinvolti nel processo di modernizzazione dell'amministrazione che avviene anche attraverso la comunicazione.

La legge 150/2000 prevede di valorizzare le esperienze e le competenze del personale che sino ad oggi abbia svolto queste funzioni all'interno dell'amministrazione, promuovendo al contempo una formazione capace di rendere omogenee le basi teoriche di chi con passione e dedizione, ma senza disporre di una formazione specifica, si era impegnato sul fronte comunicazione.

A raggiungere queste finalità è dedicato il decreto del Presidente della Repubblica 21 settembre 2001, n. 422 ("norme per l'individuazione dei titoli professionali del personale da utilizzare presso le pubbliche amministrazioni per le attività di informazione e di comunicazione e disciplina degli interventi formativi"). Questo decreto costituisce la prima attuazione della legge 150/2000 e disciplina i titoli per l'accesso alla professione aprendo così la strada per una coerente progettazione del percorso formativo del personale che già svolge funzioni legate alla informazione e alla comunicazione e per l'individuazione, in un apposito contratto collettivo, dei profili professionali degli operatori del settore.

Con tutta evidenza – proprio per la complessità che attraversa lo sviluppo del mondo della comunicazione, le sue tecnologie e professioni – nasce il problema di individuare profili professionali che non si limitino alla tradizionale distinzione tra giornalista e comunicatore URP, ma che tengano conto delle diverse funzioni che ormai il dipendente

pubblico può essere chiamato a svolgere nell'ampio e mutevole settore della comunicazione.

## 2. Le strutture della comunicazione

### *2.1 Gli Uffici relazioni con il pubblico*

Gli uffici per le relazioni con il pubblico sono stati, negli ultimi anni, uno dei soggetti principali del processo di cambiamento nei rapporti tra amministrazione e cittadino.

Nati per soddisfare l'esigenza istituzionale di dare attuazione ai principi di trasparenza, accesso e partecipazione sanciti dalla legge 7 agosto 1990, n.241 sono diventati il termometro delle richieste di comunicazione provenienti dai cittadini e dalla imprese, da un lato, e dalla stessa amministrazione dall'altro.

Il ruolo strategico di queste strutture è stato ripreso e sottolineato dalla legge 150/2000. Questa, infatti, prevede una più ampia articolazione del loro ruolo ed un conseguente ripensamento delle professionalità coinvolte.

Fra i compiti a cui sono stati chiamati gli Urp: quelli di ascolto delle esigenze degli utenti e di verifica della loro soddisfazione, di promozione dell'immagine dell'ente, di semplificazione e di innovazione.

L'Urp diviene ora la voce istituzionale dei cittadini, l'ufficio deputato a cogliere i loro bisogni e a verificare sulla base di questi la qualità dei servizi dell'amministrazione per poter così formulare proposte di tipo innovativo o riorganizzativo. L'amministrazione, attraverso gli Urp, legge i bisogni dei cittadini e delle imprese in un'ottica di marketing istituzionale e dei servizi, per farne oggetto ed obiettivo della propria programmazione.

Se l'amministrazione nel suo complesso si sta evolvendo verso il modello di amministrazione elettronica e dei servizi on-line, gli Urp sono chiamati a svolgere il loro ruolo di interfaccia attraverso gli strumenti dell'ICT.

Proprio grazie a questi strumenti può essere realizzata l'interconnessione telematica tra le strutture interne ed esterne all'ente, vera e propria piattaforma per una efficace e tempestiva comunicazione. L'Urp, come ufficio di front-office deve poter contare su banche dati aggiornate e facilmente raggiungibili, deve creare aree di discussione e di lavoro comune dove progettare e sperimentare nuove procedure e nuovi servizi, deve poter comunicare in tempo reale verso l'interno e verso l'esterno.

Il Dipartimento della funzione pubblica nell'aprile 2001 ha promosso un'indagine sullo stato di attivazione e sulle modalità di funzionamento degli Urp, realizzata dal

Consorzio MIPA. I dati rilevati sono incoraggianti anche se ancora mostrano una realtà disomogenea, fotografata al 31 gennaio 2001. L'indagine ha registrato i cambiamenti occorsi dalla prima rilevazione, effettuata nel 1997, per accertare il livello di qualità degli Urp, il loro grado di aderenza ai livelli richiesti dal legislatore e quindi la loro capacità o potenzialità a svolgere l'importante azione di raccordo tra sfera pubblica e società civile.

Dalla rilevazione risulta che su 3.803 pubbliche amministrazioni incluse nell'indagine, quelle che hanno costituito almeno un Urp sono 1.452, ovvero il 38,2%; un ulteriore 42,5% invece dichiara di svolgere i compiti stabiliti dalla legge 150 pur non avendo formalmente istituito l'Urp.

Il dato percentuale non appare elevatissimo. In realtà è fortemente influenzato dall'ampiezza del numero delle amministrazioni comunali di piccole dimensioni dove gli Urp sono stati istituiti solo nel 22,9% dei casi. Le amministrazioni con la maggiore percentuale di Urp attivati sono quelle fornitrici di servizi sanitari (il 93,4 % delle strutture analizzate); seguono le amministrazioni regionali (60 %) e le amministrazioni centrali - Ministeri, PCM e Dipartimenti della PCM (56 %).

Nel totale, al 31 gennaio 2001, gli Urp costituiti risultavano essere complessivamente 2993.

Quello che preme rilevare è, però, la crescita lenta ma costante di questi uffici. Dal 1997 al 2001 il loro numero è quasi quadruplicato. Soltanto nel corso del 2000 ben 177 amministrazioni centrali e 247 uffici periferici hanno costituito l'Ufficio relazioni con il pubblico.

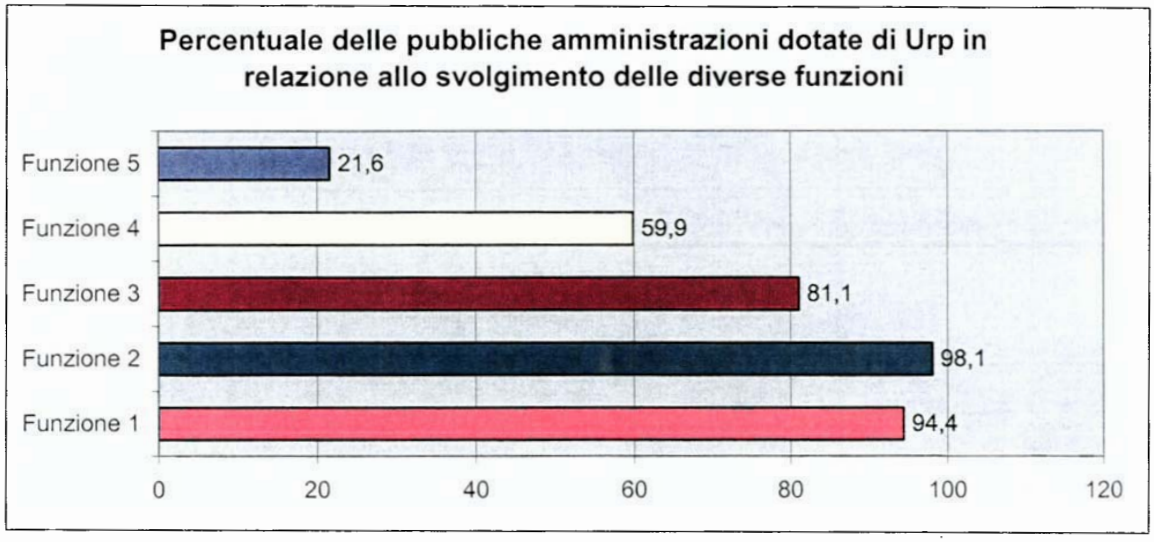
A metà del 2002 i dati a disposizione del Dipartimento indicano 4.212 Uffici relazioni con il pubblico attivati, secondo la suddivisione riportata nella tabella seguente:

| Tipo di Amministrazione | N. URP istituiti |
|---|---|
| Comuni | 2.395 |
| Province, Regioni, Com. montane e Camere di Commercio | 177 |
| Enti e Agenzie territoriali, aziende di servizio | 62 |
| Aziende e strutture sanitarie | 428 |
| Università e Provveditorati agli Studi | 107 |
| Enti di Previdenza | 275 |
| Enti ed Amministrazioni centrali dello Stato | 603 |
| Prefetture e questure | 165 |
| **Totale** | **4.212** |

Per quanto riguarda le funzioni svolte, dall'indagine del 2001 emerge che la quasi totalità degli Urp adempie soprattutto alla funzione di informazione, relativa ai servizi dell'amministrazione e alla tutela del diritto di accesso e partecipazione, ai sensi della legge 241/1990.

La funzione di verifica della qualità dei servizi e del gradimento degli utenti è svolta fondamentalmente dagli enti produttori di servizi sanitari e dagli enti di previdenza.

La comunicazione interna, invece, non è ancora una funzione propria degli Urp. Solo il 21 % dichiara di svolgere questa attività e gli Urp attivi risultano essere soprattutto quelli centrali dei ministeri e quelli dei dipartimenti della PCM.




**Legenda**

Funzione 1: La struttura svolge servizi all'utenza per la partecipazione al procedimento e all'accesso ai sensi della Legge 241/1990

Funzione 2: La struttura fornisce informazioni relative alle altre strutture dell'amministrazione e ai servizi erogati dalla stessa

Funzione 3: La struttura effettua comunicazioni di pubblica utilità (ad esempio carta dei servizi, ecc.)

Funzione 4: La struttura ha predisposto strumenti appositi per valutare la qualità dei servizi erogati dall'amministrazione per verificare il gradimento degli stessi

Funzione 5: La struttura effettua comunicazione interna

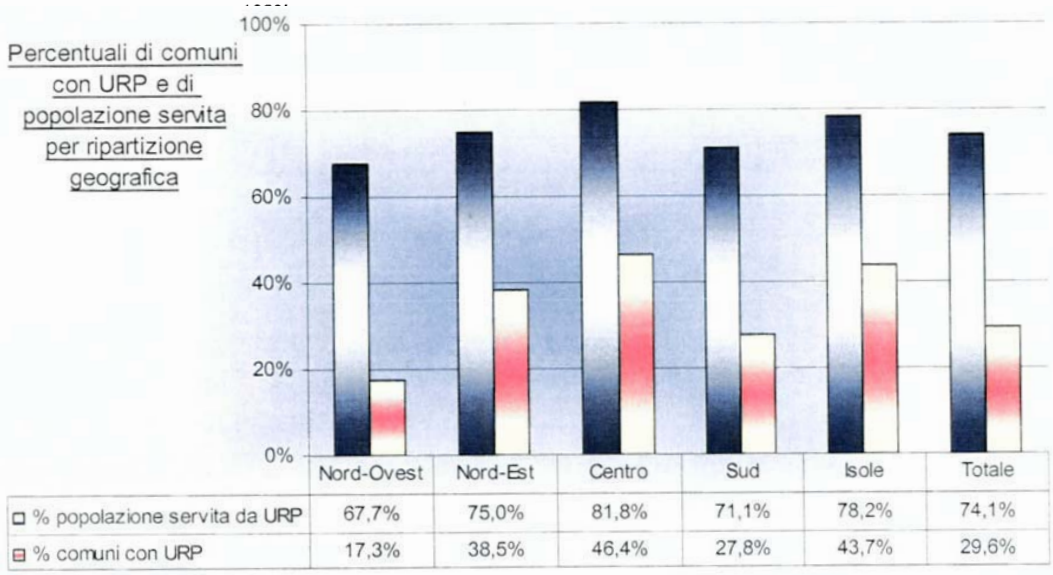
Per quanto riguarda l'uso delle nuove tecnologie, l'indagine ci mostra una realtà ancora fortemente disomogenea, dove il 100% degli Urp dispone di un *pc* (personal computer) ma nella maggioranza dei casi non ha a disposizione altri strumenti della cosiddetta *information and communication technology.*

Di interesse possono risultare i dati recenti relativi alla distribuzione degli Urp nei comuni italiani.

A metà del 2002 ancora solo il 29,6% dei comuni ha attivato l'Ufficio per le relazioni con il pubblico. Si deve rilevare, però, che il bacino di popolazione italiana potenzialmente servita è pari al 74,1%. Questo perché gli Uffici Relazioni con il pubblico sono stati istituiti soprattutto nei comuni più grandi i quali raccolgono, nel loro territorio, la più alta percentuale di abitanti (la popolazione media dei comuni serviti da URP è pari a 17.888 abitanti: circa 2,5 volte la popolazione del comune "medio" italiano).

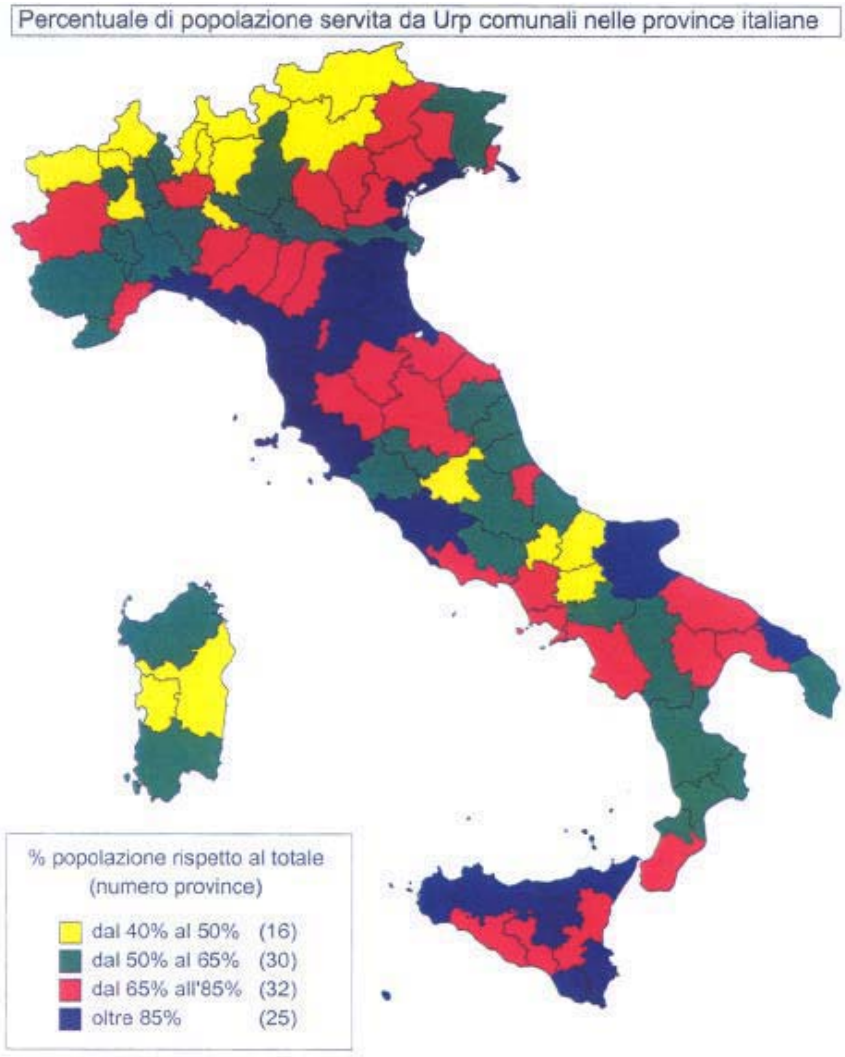
Come si vede in tabella tali percentuali hanno un campo di oscillazione che va dall'81,8% della popolazione servita nei comuni del centro (46,4% dei comuni) al 67,7% della popolazione nei comuni del Nord-Ovest (17,3% dei comuni).

Gli URP dei comuni più grandi hanno anche più di uno sportello sul territorio; per le nostre finalità abbiamo considerato solo il numero di comuni che hanno istituito l'URP e non se sono stati aperti più sportelli sul territorio.




| | Nord-Ovest | Nord-Est | Centro | Sud | Isole | Totale |
|---|---|---|---|---|---|---|
| % popolazione servita da URP | 67,7% | 75,0% | 81,8% | 71,1% | 78,2% | 74,1% |
| % comuni con URP | 17,3% | 38,5% | 46,4% | 27,8% | 43,7% | 29,6% |

La media nazionale del "tasso di copertura della popolazione" si colloca al 74,1 % come oltre un terzo delle province italiane (32). Si segnala in particolare il 100 % raggiunto dalle province di Trieste, Firenze e Livorno.


Percentuale di popolazione servita da Urp comunali nelle province italiane
% popolazione rispetto al totale
(numero province)
dal 40% al 50% (16)
dal 50% al 65% (30)
dal 65% all'85% (32)
oltre 85% (25)

### *2.2. L'Ufficio Stampa e il Portavoce*

La comunicazione verso l'esterno, verso i *media*, viene garantita dall'attivazione sempre più diffusa degli Uffici stampa.

L'Ufficio stampa è una struttura interna all'amministrazione, cura i collegamenti con gli organi di informazione assicurando trasparenza, chiarezza e tempestività delle informazioni da fornire nelle materie di interesse dell'amministrazione.

Questa definizione, presente nella legge 150/2000, collega strettamente l'attività dell'Ufficio stampa all'attività ordinaria della struttura e risponde alla necessità – come si è visto - di concorrere a governare il processo di costituzione dell'immagine e dell'identità dell'amministrazione presso la pubblica opinione.

L'attenzione posta alle caratteristiche professionali dei giornalisti che lavorano negli Uffici stampa è da ricondurre alla necessità che ha questa struttura di confrontarsi con una realtà policentrica in cui differenti *mass media* e differenti centri di produzione di comunicazione contribuiscono ad una *eteroproduzione* dell'immagine delle amministrazioni. Oggi l'informazione giornalistica, con le sue regole di selezione delle notizie è la principale fonte di informazione dei cittadini sull'attività dell'istituzione pubblica, quindi solo la padronanza delle regole del *news-making* consente di avere un controllo diretto e più completo dei propri messaggi e di raggiungere direttamente i cittadini anche utilizzando il sistema dei media.

Una efficace pianificazione delle attività di comunicazione richiede, peraltro, la conoscenza di come l'istituzione è percepita all'esterno; per questo motivo l'Ufficio stampa ha bisogno di canali di informazione in entrata che può gestire autonomamente, come le rassegne stampa ad esempio, oppure deve coordinare con le altre strutture della comunicazione.

A differenza dell'Ufficio stampa, il Portavoce è l'espressione dell'organo politico di vertice *pro tempore* dell'istituzione e ne esprime il pensiero e le prese di posizione. E' quindi legato alla personalità politica da un rapporto di tipo fiduciario e viene scelto in genere all'esterno dell'amministrazione.

L'impegno dei prossimi anni, in questo settore, dovrà essere rivolto a rendere operativa la distinzione concettuale fra le due figure.

### *2.3. Le altre strutture della comunicazione.*

Dalla rilevazione fatta all'interno delle amministrazioni centrali appaiono ancora poche le "altre" strutture ufficialmente deputate all'attività di comunicazione.

Il panorama appare inoltre molto eterogeneo. Le amministrazioni impegnate nel fornire direttamente servizi ai cittadini sono quelle che hanno dedicato maggiore attenzione ai rapporti con l'esterno, dotandosi quindi di strutture per l'ideazione e la

gestione di campagne pubblicitarie, la realizzazione di studi o ricerche sulle utenze, la cura di pubblicazioni informative o divulgative, la raccolta delle segnalazioni da parte dei cittadini, l'organizzazione di manifestazioni, la gestione di *call center*, la gestione del sito web o di una rete civica, la redazione del piano di comunicazione previsto dalla legge e anche, infine, la progettazione e gestione della rete di comunicazione interna.

Il Dipartimento della Funzione pubblica ha istituito al suo interno, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 31 ottobre 2001, una Struttura di missione per la comunicazione e l'informazione ai cittadini con il compito di riorganizzare, coordinare e integrare le attività di comunicazione e informazione svolte dalle diverse strutture del Dipartimento. Tra i suoi altri compiti: il monitoraggio dell'applicazione della legge 150/2000 e la proposta di moduli e modelli di organizzazione delle strutture di comunicazione.

Il modello organizzativo della Struttura di missione è stato proposto all'attenzione di tutte le amministrazioni all'interno della già citata direttiva, promossa dal Ministro Frattini ad integrazione e sviluppo dei temi di comunicazione della legge 150/2000. La direttiva, emanata il 7 febbraio 2002, sottolinea l'importanza del coordinamento dell'attività di comunicazione istituzionale anche attraverso la creazione di strutture che possano dare omogeneità a tutti gli interventi che la singola amministrazione intende promuovere.

Con questa direttiva inoltre il Dipartimento della funzione pubblica, in linea con la volontà del Governo di attuare un radicale processo di cambiamento della Pubblica amministrazione, fornisce alle amministrazioni pubbliche gli indirizzi di coordinamento, organizzazione e monitoraggio delle strutture, degli strumenti e delle attività previste dalla normativa in materia di informazione e comunicazione pubblica.

Il Dipartimento, con la collaborazione delle associazioni professionali del mondo dell'informazione, della comunicazione e delle relazioni pubbliche, realizzerà nel corso del 2002 un sistema di monitoraggio dell'applicazione della legge 150/2000 anche in vista di una programmazione di successivi interventi e direttive che avranno come obiettivo di contribuire allo sviluppo ed alla crescita di una cultura del *marketing pubblico* che renderà il settore attrezzato e adeguato alla dimensione europea.

## 3. Il linguaggio delle amministrazioni

### *3.1. La semplificazione del linguaggio degli atti amministrativi*

La semplificazione del linguaggio amministrativo è uno dei tasselli del processo di riforma dei rapporti amministrazione-cittadino. Rendere più semplice e chiara la comunicazione scritta con i cittadini e con le altre amministrazioni migliora la qualità dei rapporti dando maggiore certezza al diritto e rendendo trasparente l'azione stessa della P.A..

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha già promosso e realizzato, nell'ultimo decennio, diversi progetti per la semplificazione del linguaggio amministrativo e per

combattere il così detto "burocratese". Tuttavia, una ricerca commissionata dal Dipartimento e realizzata dall'ISPO evidenzia come sia ancora insoddisfacente la qualità del linguaggio utilizzato dalla Pubblica amministrazione: gli stessi dipendenti pubblici lo giudicano poco comprensibile (57,7%), così come il 44,8% degli imprenditori, il 71,5% dei professionisti, commercianti ed artigiani.

Per questo motivo appare necessario dare nuovo impulso all'attività di semplificazione del linguaggio, non limitandosi più a riscrivere testi già esistenti ma mirando alla diffusione di una maggiore cultura della "chiarezza" tra i dipendenti pubblici incaricati di redigere gli atti e in generale i testi scritti della P.A.

Nel corso del biennio di riferimento sono state realizzate diverse esperienze di rilievo. Il Ministero dell'Economia e delle Finanze, per esempio, ha attuato un progetto integrato di formazione del personale e realizzazione di una guida per la redazione di atti.

La semplificazione del linguaggio, però, non deve essere solo frutto di "volontariato" da parte delle amministrazioni dello Stato ma un obbligo istituzionale.

Il Dipartimento per gli affari giuridici e legislativi ha emanato, nel maggio del 2001, una circolare dedicata alla redazione dei testi normativi (Circ. 2.5.2001, n.1 - Guida alla redazione dei testi normativi) che pone molta attenzione al linguaggio.

Pur avendo un contenuto tecnico, trattandosi della codificazione delle regole per un corretto drafting normativo, la circolare detta anche delle regole da utilizzare perché le leggi e i regolamenti rispondano meglio ai criteri della comunicazione. L'obiettivo è quello di garantire la chiarezza del contenuto, eliminando le ambiguità e le frasi eccessivamente "tecniche".

Solo la corretta interpretazione delle norme consente la loro corretta applicazione, sia da parte dei cittadini che, soprattutto, da parte delle amministrazioni pubbliche che sono le principali attuatrici di tali disposizioni.

Alcuni dei criteri indicati sono: individuare concetti ed istituti normativi sempre con la stessa espressione senza usare sinonimi o "giri di parole", individuare chiaramente l'oggetto ed il campo di applicazione e, infine, esprimere chiaramente abrogazioni e deroghe.

Altre regole sono di tipo più "grammaticale", come l'invito a comporre frasi brevi, a utilizzare l'indicativo presente, al posto degli abusati congiuntivo e futuro, e a evitare le forme passive (in particolare il "si" passivante) così come la forma della doppia negazione.

Per rendere ancora più chiara la lettura, i termini stranieri, i neologismi e le espressioni tecniche o comunque poco utilizzate devono essere accompagnate da definizioni che le spieghino.

Collegandosi a questa circolare il Ministro della Funzione pubblica ha elaborato una direttiva ("Direttiva sulla semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi" – 8 maggio 2002) che ne sviluppa i concetti ed indica alcune regole per la corretta redazione degli atti che le amministrazioni pubbliche producono per attuare le norme. L'attenzione al

linguaggio deve infatti essere posta anche nella redazione di atti sia interni (circolari, ordini di servizio, bilanci) che esterni (delibere, decisioni, ecc).

Per questo il Dipartimento della Funzione Pubblica ha dato inizio nei primi mesi del 2002 ad un progetto, denominato Chiaro!, con il compito di operare l'intervento di semplificazione all'origine, nella fase di produzione, prima di tutto sui testi del Dipartimento stesso e poi estendendo la propria azione alle altre Amministrazioni. Questo attraverso un servizio di consulenza on line, al quale ricorrere per chiarimenti e spiegazioni o per rivedere e riscrivere i testi prodotti, ma anche attraverso la creazione di uno spazio virtuale in cui mettere in condivisione conoscenze e *best-practices*.

### *3.2. La comunicazione via web*

Un ultimo aspetto della semplificazione del linguaggio, a cui l'amministrazione pubblica si è affacciata di recente, è quello legato alla comunicazione via web.

Dai primi dati raccolti per il monitoraggio sulla legge 150/2000 appare che oltre il 75% degli enti pubblici ha attivato un apposito settore amministrativo dedicato all'informatica per internet e il 90% ha comunque un sito web.

Accanto al problema della comprensibilità di un testo scritto il cui obiettivo è dare informazioni al pubblico di riferimento, si pongono in questo settore anche problemi di accessibilità ed usabilità.

Il tema del linguaggio sui siti web e nei documenti in essi pubblicati è stato affrontato, coerentemente a quanto esposto circa la semplificazione del linguaggio, nella Circolare del 13 marzo 2001 – "linee guida per l'organizzazione, l'usabilità e l'accessibilità dei siti web".

Questo è, comunque, il settore in cui le amministrazioni possono maggiormente sperimentare nuove strade di comunicazione con il cittadino e nuovi strumenti per la creazione di un senso di appartenenza tra le comunità professionali che danno vita al lavoro pubblico. In questo senso lo stesso Dipartimento per la Funzione Pubblica intende proporre due progetti particolari: un sito interattivo dedicato ai bambini, nel quale vengono spiegate le pubbliche amministrazioni grazie ad un cartone animato e ad una serie di giochi; un telegiornale digitale dedicato alla P.A. che sarà realizzato per essere fruito via web.

# Capitolo VI

# Le risorse umane

# Capitolo 6

# LE RISORSE UMANE

## 1. Le relazioni sindacali

### *1.1. - La contrattazione collettiva nazionale nel biennio 2000-2001.*

Nel corso del biennio 2000-2001 è stata data piena attuazione alla nuova disciplina in materia di relazioni sindacali e contrattazione collettiva introdotta con il decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396, che ha modificato il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, nel testo poi trasfuso nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (c.d. Testo unico del pubblico impiego).

Con il contratto relativo al secondo quadriennio 1998/2001 il sistema delle fonti di disciplina del lavoro pubblico è uscito dalla fase sperimentale e transitoria e si può considerare a regime, specie per quanto riguarda i meccanismi che conducono alla formazione del contratto collettivo. Tale quadriennio si sviluppa peraltro nell'ambito del quadro regolativo della procedura contrattuale introdotto nel 1997-98, che assegna un ruolo importante ai Comitati di settore sia nella fase di definizione degli obiettivi della missione negoziale dell'Aran che in quella di approvazione delle ipotesi di accordo, nonché maggiori spazi di autonomia e di responsabilità agli attori locali in sede di contrattazione integrativa, pur dentro *guidelines* fissate al livello superiore.

All'inizio del periodo in esame è dunque l'Organismo di Coordinamento dei Comitati di Settore a definire gli indirizzi generali per la contrattazione collettiva del quadriennio 1998-2001, sia nazionale di comparto che integrativa. Tra gli obiettivi principali che vengono indicati vi è un nuovo sistema di inquadramento professionale del personale dei comparti, con riconoscimenti adeguati alle figure professionali più elevate e con maggiori responsabilità; politiche retributive incentrate sulla produttività, sul merito professionale e sul conseguimento di obiettivi di efficienza; un nuovo profilo professionale dei dirigenti, con un incremento della quota della retribuzione legata al conseguimento degli obiettivi; un incoraggiamento delle forme di impiego flessibile del personale e del part-time; lo sviluppo di nuove relazioni sindacali a livello di singola amministrazione o ente, in materia di contrattazione integrativa e di partecipazione; un'incentivazione della formazione e

dell'aggiornamento, legata allo sviluppo della professionalità ed ai processi di innovazione organizzativa.

Alcuni di questi indirizzi si sono tradotti in accordi-quadro, come quello sulla promozione di forme di impiego flessibili (accordo sul telelavoro, nell'estate 1999; accordo sul lavoro temporaneo nel 2000). Altri obiettivi si sono tradotti in precisi istituti contrattuali, che hanno costituito poi materia di contrattazione integrativa a livello decentrato.

I contratti collettivi nazionali hanno provveduto ad incentivare una maggiore differenziazione tra i vari comparti delle pubbliche amministrazioni, in attuazione di una delle linee di riforma previste dal decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396, il quale ha previsto che gli indirizzi per la contrattazione collettiva vengano resi dai Comitati di settore, costituiti dalle istanze associative o rappresentative delle singole amministrazioni, per ogni comparto od area di contrattazione. Per cui alla direttiva all'ARAN unica per tutti i comparti, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e prevista dal vecchio testo del d.lgs 29/1993, fanno ora riscontro tanti atti di indirizzo all'ARAN quanti sono i comparti e le aree di contrattazione, emanati dagli effettivi datori di lavoro pubblico, cui spetta finanziare il contratto medesimo. Si è così risposto alle necessità di decentramento ed alle diverse istanze organizzative legate ai differenziati compiti e funzioni delle varie amministrazioni ed enti, evitando il riprodursi dell'effetto c.d."fotocopia" dei contratti collettivi, tipico della tornata 1994/1997.

In particolare, i contratti nazionali 1998/2001 hanno dato largo spazio alla contrattazione integrativa, con l'effetto di favorire l'assunzione di responsabilità della dirigenza, che assume il ruolo di agente negoziale pubblico sul livello decentrato, e di adeguare le strutture degli enti e delle amministrazioni alle proprie realtà economiche, sociali e geografiche.

Sono stati inoltre ridefiniti dai contratti collettivi gli ambiti e la struttura della contrattazione collettiva integrativa ed il sistema di partecipazione sindacale, con un rinnovato ruolo degli strumenti di informazione, consultazione ed esame congiunto (nella forme della concertazione), attraverso i quali il sindacato è stato coinvolto a diverso titolo nelle scelte organizzative che hanno comunque ricadute sul rapporto di lavoro .

Tale promozione legale e contrattuale del ruolo della contrattazione integrativa ha tuttavia indotto, nei fatti, ad un largo utilizzo dello strumento negoziale a livello decentrato spesso al di fuori dei limiti di natura finanziaria posti dal contratto di primo livello, con l'effetto di creare evidenti sperequazioni che rischiano di porre fuori controllo l'intero sistema contrattuale.

Pertanto, sul piano normativo, gli **articoli 16 e 17 della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria per l'anno 2002)** hanno da ultimo disciplinato il finanziamento della contrattazione collettiva del personale pubblico, determinandone gli incrementi nei limiti dei tassi di inflazione programmati, ed hanno modificato lo stesso procedimento di contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa, al fine di rafforzare il controllo sul mantenimento degli equilibri economico-finanziari del sistema contrattuale.

Le norme di cui al citato articolo 17 modificano le procedure di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa, al fine di garantire il rispetto dei limiti di spesa pubblica, monitorando la contrattazione collettiva in modo che, successivamente alla fase di allocazione delle risorse, la contrattazione stessa rispetti i vincoli di bilancio non eccedendo i limiti generali di finanza pubblica (compatibilità economico-finanziaria), nonché, per quanto riguarda la contrattazione decentrata, gli stessi limiti posti dai contratti collettivi nazionali.

In particolare, il primo comma dell'articolo 17 della citata l. 448/2001 ha aggiunto due periodi all'articolo 47, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, prevedendo un controllo aggiuntivo, esercitato dal Ministro per la Funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, sulle ipotesi di CCNL stipulati nei comparti diversi dallo Stato.

Anteriormente alle modifiche apportate dalla legge finanziaria per il 2002, era previsto che i CCNL fossero sottoposti solo alla valutazione del competente comitato di settore, che, per le amministrazioni statali, è costituito dallo stesso Governo il quale, nella specie, agisce in qualità di datore di lavoro.

Nelle Amministrazioni diverse da quelle statali, invece, il Governo interveniva esclusivamente attraverso l'autorizzazione, agli aspetti finanziari, dell'atto di indirizzo all'ARAN emanato dal competente comitato di settore.

Tale forma di controllo sull'atto di indirizzo (non eliminato dalla norma della legge finanziaria in discorso) è teso ad assicurare una valutazione preventiva del Governo, con riferimento agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica nazionale.

In questa attività di verifica il Governo non assume la veste di parte datoriale pubblica (assunta invece nei confronti delle amministrazioni statali nell'emanazione dei relativi atti di indirizzo e nell'espressione del relativo parere), ma, esclusivamente, quella di garante degli equilibri di finanza pubblica, previsti nei documenti di programmazione economico-finanziaria.

Ai sensi del vigente articolo 47 del d.lgs.165/2001, come modificato dal citato articolo 17 della legge finanziaria per l'anno 2002, per le amministrazioni diverse dello Stato si aggiunge ora, al controllo preventivo esercitato attraverso l'atto di indirizzo all'ARAN ed al parere del competente comitato di settore, il controllo del Governo sul contratto. Anche in questo caso il Governo non agisce come Comitato di settore-datore di lavoro, ma nella veste di garante degli equilibri di finanza pubblica.

Peraltro la valutazione governativa sui contratti collettivi delle amministrazioni diverse dallo Stato, introdotta dalla finanziaria, sembra produrre conseguenze giuridiche limitatamente agli aspetti economico – finanziari del contratto.

A tale riguardo, testualmente la norma dispone che, qualora vi sia divergenza fra le valutazioni degli oneri contrattuali effettuate dal Consiglio dei Ministri e le valutazioni effettuate dal competente comitato di settore, l'ultima decisione spetta comunque a quest'ultimo, in qualità di effettivo datore di lavoro (al quale compete finanziare il contratto medesimo); ma in quest'ipotesi "*resta in ogni caso escluso qualsiasi concorso dello Stato alla copertura delle spese derivanti dalle disposizioni sulle quali il Governo ha formulato osservazioni*". Pertanto gli effetti della divergenza ridondano esclusivamente sul piano della copertura degli oneri, non essendo idoneo il solo parere negativo del governo a paralizzare l'ulteriore corso del contratto.

La norma di legge, attraverso il nuovo procedimento, intende **conciliare il dovuto rispetto per l'autonomia delle amministrazioni con un più incisivo controllo sulla spesa pubblica**, nel senso di garantire l'autonomia degli enti nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica; ma è sempre alla responsabilità degli enti che è rimessa la decisione finale, fermo restando che, in caso di divergenza, il Governo ribadisce il proprio disinteresse alle vicende finanziarie successive del contratto.

Da un altro punto di vista, la norma in discorso assicura simmetria e coerenza interna al procedimento contrattuale con riferimento alla successione fra atto di indirizzo sottoposto alla valutazione governativa e contratto collettivo stipulato sulla base dello stesso, richiamando alla **propria responsabilità le amministrazioni dotate di maggiore autonomia, in un sistema ancora caratterizzato da una disgiunzione fra potere di spesa e responsabilità di spesa**. In questo contesto, l'intervento governativo, non avendo effetti preclusivi dell'efficacia del contratto, si esercita più che nelle forme del controllo preventivo, impeditivo e di legittimità, in quelle della vigilanza, dell'avviso e dell'informazione.

L'imminente **sessione contrattuale 2002/2005** si colloca nel solco di una tornata, quella per il quadriennio 1998/2001, la quale, già sulla scorta dell'esperienza del primo ciclo contrattuale privatistico, si è fortemente impegnata al fine di fornire la più ampia disciplina contrattuale agli istituti del rapporto di lavoro, secondo un modello di feconda concorrenza fra fonti pubblicistiche e contrattuali tipica del settore privato.

Questa attività "iper-regolativa" si è resa fisiologicamente necessaria specie per il ruolo legislativamente attribuito ai contratti collettivi, quali "trasformatori" della previgente disciplina pubblicistica.

Il ruolo della contrattazione collettiva nell'ambito delle fonti del rapporto di lavoro delle pubbliche amministrazioni, d'altra parte, è stato di recente riaffermato attraverso la ***Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 marzo 2002*** (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n.77 del 2-4-2002), attraverso la quale si è inteso ribadire la centralità e salvaguardare la competenza specifica della fonte contrattuale per tutte le materie afferenti al rapporto di lavoro e alle relazioni sindacali, nonché la forza derogatoria che essa riveste nel sistema delle fonti con riferimento ad eventuali disposizioni a carattere unilaterale (legge, regolamento o atto amministrativo).

Pertanto il **Documento dell'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore sulle «*Linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali - 2002 – 2005*» del 21 maggio 2002** prefigura uno scenario di intervento delle parti contrattuali più articolato rispetto al passato e qualitativamente complesso, diretto non tanto all'introduzione di nuove discipline degli istituti del rapporto di lavoro, quanto all'implementazione dell'esistente, con l'obiettivo di razionalizzare, semplificare e coordinare la normativa di comparto, anche alla luce dei recenti interventi legislativi e regolamentari, nonché dell'esperienza applicativa del periodo di vigenza ormai concluso.

Sotto il profilo tecnico ciò significa anzitutto ispirare l'intera attività contrattuale ad un'attenta ed intensa opera di *drafting*, coordinando in testi unici contrattuali (previsti dall'«*Atto di indirizzo per la ridefinizione dei comparti e delle aree di contrattazione. Istruzioni all'ARAN per la contrattazione collettiva relativa al quadriennio 2002-2005*», del 21 maggio 2002), le discipline dei medesimi istituti sedimentatesi nelle tornate 1994/1997 e 1998/2001,

Si riportano di seguito, in tabelle riepilogative, i contratti collettivi nazionali sottoscritti in via definitiva nel periodo in esame:

**Personale non dirigenziale - quadriennio normativo 1998/2001 e biennio economico 1998/1999**

| COMPARTO | OGGETTO DELL'ACCORDO | SOTTOSCRIZIONE |
|---|---|---|
| Ministeri | Quadriennio normativo 1998-2001 | 16/02/1999 |
| | Accordo successivo per il personale del Ministero degli affari esteri | 12/04/2001 |
| | Integrativo del CCNL quadriennio normativo 1998-2001 | 16/05/2001 |
| | Interpretazione autentica dell'art.13 del CCNL 1998-2001 | 21/06/2001 |
| | Norme di raccordo per il personale direttivo dell'amministrazione penitenziaria | 24/04/2002 |
| | Norme di raccordo per gli ufficiali giudiziari | 24/04/2002 |
| Enti pubblici non economici | Quadriennio normativo 1998-2001 | 16/02/1999 |
| | Integrativo del CCNL quadriennio normativo 1998-2001 | 14/02/2001 |
| Ricerca | Quadriennio normativo 1998-2001 | 21/02/2002 |
| Regioni - Autonomie locali | CCNL relativo alla revisione del sistema di classificazione professionale | 31/03/1999 |
| | Quadriennio normativo 1998-2001 | 01/04/1999 |
| | Interpretazione autentica dell'art. 37, comma 2 del CCNL 1994-1997 | 14/04/2000 |
| | Integrativo del CCNL quadriennio 1998-2001 | 14/09/2000 |
| | Segretari comunali e provinciali quadriennio normativo 1998-2001 | 16/05/2001 |
| Aziende | Quadriennio normativo 1998-2001 | 24/05/2000 |
| | Integrativo del CCNL quadriennio 1998-2001 | 24/04/2002 |
| Sanità | Quadriennio normativo 1998-2001 | 07/04/1999 |
| | CCNL per la formazione delle tabelle di equiparazione del personale confluito nelle ARPA a quello del comparto della Sanità | 27/01/2000 |
| | Interpretazione autentica dell'art.16, comma 9 del CCNL 1994-97 | 18/10/2000 |
| | Interpretazione autentica dell'art.44, comma 5 del CCNL 1994-97 | 18/10/2000 |
| | Integrativo del quadriennio 1998-2001 | 20/09/2001 |
| Scuola | Quadriennio normativo 1998-2001 | 26/05/1999 |
| | Sequenza contrattuale prevista dall'art.44 del CCNL 1994-97 | 24/02/2000 |
| | Accordo ex art.8 legge 124 del 1999 | 20-07 2000 |
| | Sequenza ex art.24, comma 3 CCNL 1998-2001 | 18/10/2000 |
| | Accordo per l'istituzione del fondo nazionale pensione complementare | 14/03/2001 |
| | Personale della Scuole all'estero | 14/09/2001 |
| | Accordo per la disciplina sperimentale di conciliazione ed arbitrato | 18/10/2001 |
| | Accordo per la disciplina sperimentale del telelavoro | 18/10/2001 |
| | Accordo successivo per il personale ATA | 08/03/2002 |
| Università | Quadriennio normativo 1998-2001 | 09/08/2000 |
| | Accordo relativo all'art. 51 del CCNL quadriennio 1998-2001 | 09/10/2001 |

## *Contratti collettivi nazionali quadro*

| TIPO DI CONTRATTO | SOTTOSCRIZIONE |
|---|---|
| CCNQ definizione dei comparti di contrattazione | 2-6-1998 |
| CCNQ modalità di utilizzo dei distacchi, aspettative | 7-8-1998 |
| CCNQ costituzione RSU | 7-8-1998 |
| CCNQ ripartizione distacchi e permessi area dirigenza | 25-11-1998 |
| CCNQ per la definizione delle autonome aree della dirigenza | 25-11-1998 |
| CCNQ integrativo e correttivo del CCNQ su ripartizione distacchi e permessi | 27-1-1999 |
| CCNQ integrativo e correttivo del CCNQ del 7-8-1998 | 27-1-1999 |
| CCNQ in materia di trattamento di fine rapporto e di previdenza complementare | 29-7-1999 |
| CCNQ sul telelavoro | 23-3-2000 |
| CCNQ ripartizione distacchi e permessi per il biennio 2000-2001 | 9-8-2000 |
| CCNQ per la modifica del CCNQ del 24-11-1998 per la definizione delle aree dirigenziali di contrattazione | 9-8-2000 |
| CCNQ per la modifica del CCNQ del 2-6-1998 per la definizione dei comparti di contrattazione | 9-8-2000 |
| CCNQ per la disciplina del rapporto di lavoro del personale assunto con contratto di fornitura di lavoro temporaneo | 9-8-2000 |
| CCNQ in materia di procedure di conciliazione ed arbitrato | 23-1-2001 |
| Accordo di interpretazione autentica dell'art. 1, comma 3, parte seconda del CCNQ per la costituzione delle rappresentanze sindacali unitarie | 13-2-2001 |
| CCNQ per la ripartizione dei distacchi e permessi biennio 2000-2001 | 27-2-2001 |
| CCNQ per la modifica dei CCNQ 2-6-1998 e 9-8-2000 relativi alla definizione dei comparti di contrattazione | 6-3-2001 |
| CCNQ ripartizione distacchi biennio 2000-2001 dirigenza scolastica | 21-3-2001 |
| CCNQ sul superamento del termine indicato nell'art. 3, comma 3, del CCNQ del 29-7-1999 sul TFR e sui fondi pensioni | 18-12-2001 |

*1.2. La contrattazione integrativa e il controllo sugli oneri economici.*

Nel nuovo sistema contrattuale delineato dal novellato d.lgs.29/1993, trasfuso nel d.lgs.165/2001, la contrattazione integrativa (di secondo livello) ha assunto un ruolo rilevante nell'ambito della gestione del personale e nell'attuazione dei nuovi istituti contrattuali (come ad esempio quello della progressione economica orizzontale).

In effetti, la contrattazione integrativa costituisce uno strumento di primaria importanza, potendo promuovere autonomia e responsabilità, politiche premiali e meritocratiche, efficienza dei servizi.

Il primo ed importante riflesso delle trasformazioni di sistema prodotte dalla riforma è costituito dalla integrale riconduzione della contrattazione di secondo livello nell'ambito del quadro normativo definito dalla contrattazione nazionale, con la conseguente emancipazione dai vincoli eteronomi anteriormente sussistenti. Attualmente l'intera struttura contrattuale è riconducibile alla disciplina del contratto nazionale: oggetto, soggetti, procedure della contrattazione, risorse finanziarie.

In sostanziale continuità con l'esperienza consolidatasi nel modello delle relazione collettive del settore pubblico, quindi, si è confermato il primato del contratto nazionale su quello integrativo. La produzione legislativa del biennio si è dunque indirizzata verso la creazione di istituti che consentano il controllo della spesa derivante dalla contrattazione integrativa, senza tuttavia determinare intromissioni nel merito delle politiche contrattuali, essendo il controllo limitato alla compatibilità economica tra clausole del contratto integrativo e risorse finanziarie disponibili. Si intende cioè solo prevenire quelle distorsioni nell'utilizzo dello strumento negoziale decentrato, che possono produrre fenomeni di lievitazione della spesa pubblica, di sperequazione fra diverse amministrazioni e, all'interno di queste, fra categorie di dipendenti.

L'art. 20, comma 1, lettera *e*), della legge 23 dicembre 1999, n. 488, già aveva affidato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze il ruolo di controllo di detti contratti per i comparti Ministeri ed Enti pubblici non economici (enti con più di 200 dipendenti).

L'attività di controllo, svolta da parte dell'Ufficio Relazioni Sindacali - Servizio Contrattazione Collettiva del Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – IGOP, è principalmente finalizzata ad impedire che gli oneri derivanti dall'attuazione dei nuovi sistemi di classificazione e di progressione professionale eccedano le disponibilità finanziarie che confluiscono nei fondi unici di amministrazione. Qualora tale controllo abbia esito negativo il contratto sottoscritto non può essere applicato.

La **legge finanziaria per l'anno 2002** ha introdotto sulla materia rilevanti innovazioni, nell'ottica dell'estensione e del rafforzamento del sistema dei controlli.

In particolare, l'accertamento congiunto della compatibilità economico-finanziaria del Dipartimento della funzione pubblica e della Ragioneria Generale dello Stato, previsto dalla legge 488/1999, è stato esteso agli enti pubblici, indicati nominativamente dall'articolo 70, comma 4, del d.lgs. 165/2001 (Cnel, Enac, Coni,Cassa Depositi e prestiti, UNIONCAMERE, ASI, Enea), per i quali ne era controversa l'applicazione.

È, inoltre, ribadito che gli oneri relativi ai passaggi di personale all'interno delle aree sono a carico dei fondi unici di amministrazione e, in ogni caso, delle risorse per la contrattazione integrativa.

Infine, è previsto un sistema aggiuntivo di controlli esterni sulla contrattazione integrativa, in cui, a diverso titolo, intervengono i comitati di settore, la Ragioneria Generale dello Stato, il Dipartimento della funzione pubblica ed il Governo.

In particolare è stabilito che:

a) i comitati di settore e il Governo procedono a verifiche congiunte in merito alle implicazioni finanziarie complessive della contrattazione integrativa di comparto, definendo criteri di riscontro, anche a campione, sui contratti integrativi delle singole amministrazioni;

*b*) gli organi di controllo interno previsti nelle singole amministrazioni devono inviare annualmente specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa al Ministero dell'Economia e delle Finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica;

*c*) nel caso in cui i controlli evidenzino costi non compatibili con i vincoli di bilancio, le relative clausole dell'accordo integrativo sono nulle di diritto.

Inoltre viene stabilito per la contrattazione integrativa che le grandezze finanziarie impegnate e definite percentualmente nella legge finanziaria per le amministrazioni dello Stato, vincolano anche le amministrazioni non statali, tenute al rispetto dei medesimi limiti percentuali. Analogamente su tutte le amministrazioni grava l'obbligo di finanziarie con il fondo unico di amministrazione le progressioni professionali (ultimo periodo del comma 1 dell'art. 16, ed ultimo periodo del comma 7 dello stesso art. 16).

Si ricorda che la gestione dei rapporti sindacali, con i connessi poteri contrattuali in sede decentrata, rientra tra le funzioni demandate dalla legge alla dirigenza pubblica nell'ambito del più generale potere di organizzazione del lavoro, del personale e degli uffici (art.16, lett. h d.lgs. 165/2001)

Appare diretta conseguenza della ristrutturazione normativa l'attuale formulazione dell'art. 40 del d.lgs. 165/2001, che sottrae la definizione della composizione della

delegazione trattante di parte pubblica nella sede negoziale decentrata ad ogni determinazione eteronoma.

Tuttavia la logica del decreto impone, per l'affermazione del principio di distinzione fra politica ed amministrazione – il quale, come si vedrà comporta l'attribuzione alla dirigenza di tutti i poteri gestionali – l'affidamento alla dirigenza dei compiti negoziali a livello decentrato, che saranno esercitati sulla base degli indirizzi resi dall'organo di vertice, cui spetterà, analogamente, la ratifica dell'ipotesi di accordo.

Sempre nell'ambito del rinnovato sistema di relazioni sindacali, l'art.9 del d.lgs. 165/2001 rinvia la regolamentazione delle forme e delle modalità della partecipazione sindacale e dei rapporti sindacali, alla contrattazione collettiva, ampliando sensibilmente l'ambito delle forme di partecipazione, che si estende anche agli «atti interni di organizzazione aventi riflesso sul rapporto di lavoro».

In tali ambiti il dirigente può procedimentalizzare i propri poteri, fino a decidere di gestirli in forme para-negoziali ed atipiche, su ogni profilo gestorio comunque inerente la prestazione lavorativa. L'unica eccezione è costituita dagli istituti che versano nell'area coperta da riserva di atto unilaterale pubblicistico, ai sensi dell'art. 2, comma 1, della legge 23 ottobre 1992, n.421, con l'avvertenza che l'individuazione della linea di confine fra area mantenuta pubblicistica e area resa privata è divenuta più evanescente, in quanto la linea di demarcazione "corre" all'interno della stessa organizzazione degli uffici ed investe la stessa "microrganizzazione" (cfr. i "nuovi" artt. 3, comma 1 e 5, comma 2 d.lgs. 165/2001).

Nel quadro regolativo appena descritto, le **esperienze relative alla contrattazione integrativa** nel periodo di riferimento, danno luogo a linee di tendenza ancora disomogenee, sia in relazione all'applicazione in sede locale degli istituti definiti a livello nazionale, che, più in generale, per gli effetti del processo di riforma sulle relazioni sindacali e la gestione delle risorse umane.

Secondo recenti indagini a campione recentemente promossi dall'Aran([1]), l'estensione della contrattazione nelle amministrazioni pubbliche è praticamente universale: il 97% degli enti hanno stipulato almeno un accordo integrativo nell'ultimo quadriennio, anche perché la contrattazione integrativa è resa di fatto necessaria dalla implementazione degli istituti previsti a livello nazionale.

Se tra gli obiettivi principali indicati dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di Settore all'inizio della tornata contrattuale 1998-2001, e recepiti dai contratti collettivi nazionali, vi erano il nuovo ordinamento professionale per il personale dei livelli, con riconoscimenti adeguati alle figure con maggiori responsabilità, e un nuovo profilo professionale dei dirigenti, con un incremento della quota della retribuzione legata al conseguimento degli obiettivi, questi temi hanno trovato ampio riscontro nella

[1] Progetto di ricerca Aran diretto dal Prof. Lorenzo Bordogna, Milano, Angeli, 2002.

contrattazione integrativa, sia per la frequenza con cui sono stati posti al centro del processo negoziale e degli accordi raggiunti, sia per gli effetti che hanno avuto su altri importanti istituti (ad esempio, nel personale dei livelli, sull'utilizzo delle risorse dei fondi per il salario accessorio).

Analogamente, ampio riscontro ha trovato in sede decentrata, sebbene con notevoli diversità per comparto, dimensioni e territorio, l'introduzione di nuovi istituti, come le posizioni organizzative e le indennità di responsabilità per il personale dei livelli, o la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti con i connessi sistemi di valutazione, nell'intenzione di indurre le amministrazioni ad introdurre innovazioni organizzative.

Resta tuttavia una persistente debolezza strutturale del datore di lavoro pubblico in materia di relazioni sindacali e gestione delle risorse umane, una scarsa attenzione a forme di comunicazione diretta con il personale, e, in molti casi (anche nelle amministrazioni di medie dimensioni) ancora una eccessiva 'politicizzazione' della delegazione negoziale di parte pubblica, associata in parte alla tendenza a privilegiare il consenso nel processo contrattuale, rispetto al confronto degli interessi.

Al di là del dato strutturale, permane l'esigenza, per le amministrazioni pubbliche nel loro complesso, di compiere un salto di qualità nelle politiche di direzione del personale e di conduzione delle relazioni sindacali, a partire dallo sviluppo di funzioni specialistiche tradizionalmente poco presenti nel settore: quella di negoziazione dovrebbe mettere a disposizione della dirigenza le leve e gli spazi decisionali necessari e commisurati alle forme di responsabilità dirigenziale rafforzate dal processo di riforma; quella di gestione delle risorse umane dovrebbe fornire gli strumenti tecnici e il supporto necessario a governare la selezione, la valutazione, le carriere del personale e le conseguenti politiche rertributive.

Anche per determinare un maggiore controllo interno dello strumento negoziale decentrato, il citato **Documento dell'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore sulle «*Linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali - 2002 – 2005*» del 21 maggio 2002** prevede che la contrattazione collettiva integrativa debba svolgersi entro il quadro di riferimento dei contratti collettivi nazionali, le cui prescrizioni sono vincolanti per le pubbliche amministrazioni in sede decentrata. I contratti nazionali, inoltre, dovranno stabilire criteri, procedure e obiettivi della contrattazione integrativa, eliminando ogni forma di automatismo contrattuale ai fini dell'erogazione delle componenti retributive a carattere accessorio, ed escludendo forme di rinegoziazione a livello decentrato di materie regolate dal CCNL nel rispetto dei Protocolli del 23 luglio 1993 e 4 e 6 febbraio 2002.

I contratti nazionali dovranno altresì incentivare la consapevolezza e la capacità di utilizzazione degli strumenti tecnici di negoziazione, non solamente attraverso l'attivazione di strutture ed uffici specificamente dedicati alle relazioni sindacali, bensì anche facendo provenire dalle strutture centrali, a richiesta dell'amministrazione periferica, l'adeguato supporto tecnico, così da dare, nel contempo, unità di linguaggio al sistema delle relazioni sindacali e garantire, con la presenza ed una costante attività di influenza, il rispetto delle norme e delle previsioni pattuite a livello di comparto.

*1.3. Scioperi e rappresentatività sindacale*

L'entrata in vigore della legge 11 aprile 2000, n. 83, di modifica ed integrazione della disciplina sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali, recata dalla legge 12 giugno 1990, n.146, ha richiesto la puntuale esplicazione dell'attività di indirizzo e di coordinamento presso tutte le amministrazioni pubbliche, sia per il celere aggiornamento della normativa pattizia che per l'approntamento delle procedure necessarie a garantire l'erogazione delle prestazioni indispensabili, al fine di assicurare il contemperamento tra l'esercizio del diritto in parola ed il godimento, nel loro contenuto essenziale, dei diritti della persona, costituzionalmente tutelati.

L'obbligatorietà del tentativo di conciliazione preordinato alla proclamazione dello sciopero, sancita dalla novella del 2000, ha comportato la presenza di un rappresentante del Dipartimento della funzione pubblica in tutti i tentativi che hanno avuto luogo davanti al Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Particolare cura è stata tenuta nell'esame, raccolta e diffusione delle delibere della Commissione di garanzia, concernenti le valutazioni sia sulla congruità della ricordata disciplina pattizia, definita ai livelli centrali e periferici, e dei codici di autoregolamentazione, che sulla legittimità delle azioni di sciopero.

Sono stati, inoltre, assicurati i rapporti con la Commissione di garanzia ai fini della partecipazione alle audizioni programmate dall'organo riferito.

In tema di sanzioni, la mancata coincidenza tra il soggetto deliberante (Commissione di garanzia) e quello deputato all'applicazione (datore di lavoro o direzione provinciale del lavoro competente) ha reso necessario una attenta, assidua e capillare azione di raccordo, tale da garantire la conoscenza di un quadro quanto più possibile completo dell'intero apparato sanzionatorio. Quanto sopra, anche per i provvedimenti sanzionatori di competenza del Ministro per la funzione pubblica, per i casi di

inottemperanza alle ordinanze c.d. di precettazione adottate dallo stesso Ministro, ai sensi dell'art. 8 della novellata legge 146/1990.

Nel corso dell'anno 2001 sono stati particolarmente intensi i rapporti con la Commissione di garanzia per l'adozione di iniziative tendenti al celere adeguamento, da parte dell'ARAN e delle Amministrazioni interessate, della disciplina pattizia alla legge di riforma 83/2000, alle valutazioni di conformità delle singole azioni di sciopero nonché di congruità delle prestazioni indispensabili e delle misure per assicurarne l'erogazione. Altrettanto assidui sono stati i rapporti per l'esplicazione della speciale procedura preordinata all'emanazione della "Proposta", di competenza della predetta Commissione e destinata a supplire alla mancanza dell'apposita normativa contrattuale di settore.

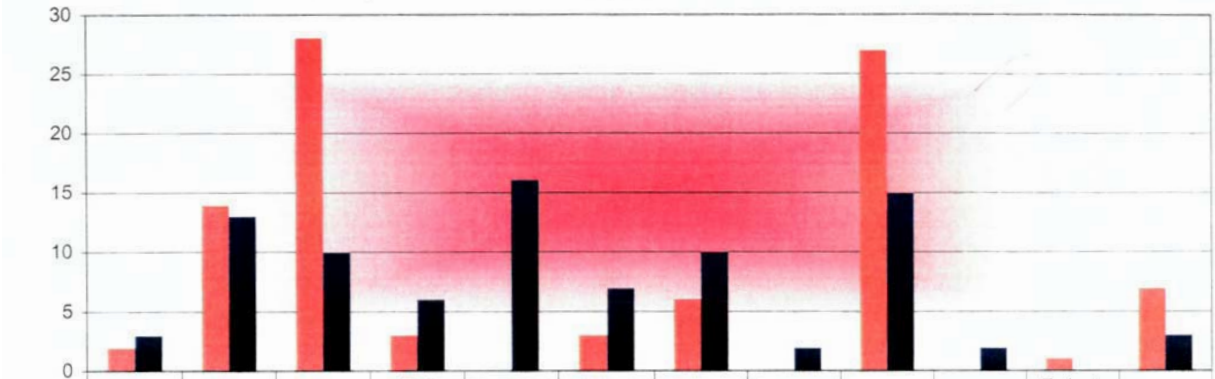
Il citato Documento dell'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore sulle «*Linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali - 2002 – 2005*» del 21 maggio 2002, prevede che a ciascun contratto dovrà essere allegato l'accordo sui servizi minimi da assicurare in caso di sciopero, validato dalla Commissione di Garanzia; ovvero la deliberazione sostitutiva adottata dalla Commissione stessa.

Estremamente impegnativo si è rivelato l'apporto del Dipartimento della Funzione pubblica per ciò che attiene alla definizione della "Proposta" attinente al settore del Traffico aereo, che come è noto, vede coinvolte, ai fini dell'erogazione del servizio, numerose Amministrazioni pubbliche ed un rilevante numero di Aziende private. Il Dipartimento, infatti, a seguito di varie riunioni con le predette Amministrazioni interessate, ha avuto modo di predisporre un documento unitario che, sottoposto, successivamente, nei termini di rito, all'attenzione della Commissione, è stato illustrato dal rappresentante dello stesso Dipartimento in una apposita audizione, preordinata all'emanazione della "Proposta definitiva" in argomento.

Al Dipartimento della Funzione Pubblica sono comunicate le proclamazioni degli scioperi, indetti ai livelli nazionali o interregionali, interessanti il personale ricompreso nei Comparti e nelle autonome Aree della dirigenza di contrattazione collettiva del pubblico impiego, nonché il personale delle magistrature amministrativa e contabile, dell'Avvocatura dello Stato, della Banca d'Italia, dell'Ufficio Italiano dei Cambi e degli Enti e delle Aziende di cui all'art. 70 del d. lgs. 165/2001, in conseguenza della delega operata dal Presidente del Consiglio dei Ministri al Ministro per la funzione pubblica. Il Presidente del Consiglio dei Ministri, infatti, ai sensi della legge 146/1990, nel testo introdotto dalla legge 11 aprile 2000, n. 83, viene individuato, per gli scioperi ai predetti livelli nazionale ed interregionale, quale Autorità deputata all'emanazione dell'ordinanza c.d. di "precettazione" e di differimento.

La tabella allegata illustra la situazione degli scioperi posti in essere nel settore pubblico, limitatamente agli anni 2000 e 2001, anche per ciò che attiene alle proclamazioni riguardanti i livelli provinciali e locali, in quanto trasmesse al Dipartimento.

Numerosità degli scioperi su scala nazionale nel pubblico impiego nel biennio 2000-01 per comparto




| | Generali | Tutti i comparti | Ministeri | Enti pubblici n.e. | Enti locali | Aziende autonome | Sanità | Enti di ricerca | Scuola | Università | Enti art. 70 d.lgs. 165/2001 | Altri Enti |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 2000 | 2 | 14 | 28 | 3 | 0 | 3 | 6 | 0 | 27 | 0 | 1 | 7 |
| 2001 | 3 | 13 | 10 | 6 | 16 | 7 | 10 | 2 | 15 | 2 | 0 | 3 |

**Nell'anno 2000** sono stati comunicati al Dipartimento della funzione pubblica 91 scioperi nazionali, di cui 2 generali, relativi sia al settore pubblico che privato, 14 riguardanti tutti i Comparti e le autonome Aree di contrattazione della dirigenza, 28 proclamati per il solo Comparto ministeri, altri 27 relativi alla Scuola ed i restanti inerenti gli altri Comparti di contrattazione.

In linea generale, le motivazioni a base degli scioperi, anche generali, sono da identificarsi nelle rivendicazioni economiche e normative. In particolare, per i Comparti Ministeri e Scuola, interessati maggiormente da azioni di sciopero, così come si evince dalla tabella relativa all'anno 2000, le motivazioni attengono alle proteste per i processi di mobilità conseguenti agli accorpamenti dei vari ministeri, nonché al trasferimento di funzioni dallo Stato alle Regioni ed alle Autonomie locali e viceversa. Inoltre, per la sola Scuola, tali azioni hanno riguardato anche la protesta contro la riforma dei cicli scolastici e la mancata assunzione dei precari.

Lo sciopero di tutti i Comparti, oltre che per le rivendicazioni economiche e contrattuali, è stato attuato per ottenere una maggiore tutela per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e la stabilizzazione del rapporto d'impiego del personale addetto ai Lavori Socialmente Utili (L.S.U.).

Relativamente all'**anno 2001**, sono stati comunicati al Dipartimento della Funzione Pubblica 87 scioperi nazionali, di cui 13 relativi a tutti i Comparti, 10 al Comparto ministeri, 10 al Servizio Sanitario Nazionale 15 alla Scuola e 16 agli Enti locali.

Gli scioperi generali e di tutti i Comparti sono stati indetti per sollecitare l'incremento dei fondi, previsti dal d.d.l. sulla Finanziaria 2002, per i rinnovi contrattuali del biennio 2002-2003-

Per i due Comparti maggiormente interessati dalle azioni di sciopero, le motivazioni attengono alla richiesta di adeguamento degli stipendi del personale docente alla media europea (Scuola), e al sollecito della riforma della legge 65/86, riguardante l'ordinamento della Polizia municipale (Enti locali).

Si riportano infine alcuni dati relativi ai **risultati elettorali delle RSU** per gli anni 2000 e 2001 e delle deleghe (anno 2000) relative al personale dei comparti.

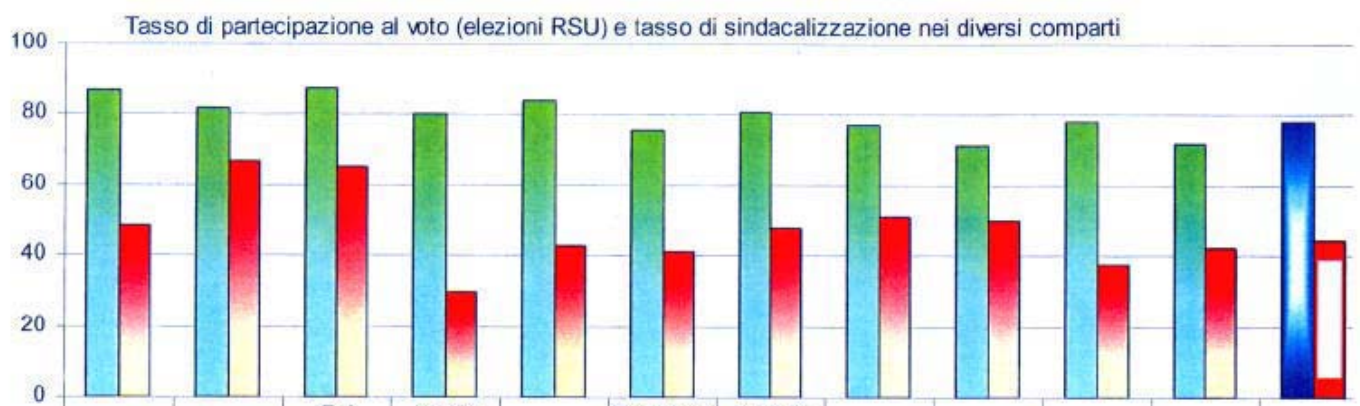
La composizione dei comparti di contrattazione è quella in essere alla data delle elezioni. Non sono state considerate le modifiche nella composizione dei comparti di contrattazione avvenute successivamente a tale data e non sono stati rilevati i dati delle amministrazioni pubbliche in cui si applica un CCNL diverso da quello sottoscritto presso l'Aran.

Il **"Tasso di partecipazione al voto"**, rivelatosi alto in tutti i comparti e sostanzialmente stabile rispetto alle precedenti elezioni dell'anno 1998 (il risultato totale del 1998 è stato di 78,65% contro il 78,03% della tornata 2001) è calcolato dividendo il numero dei votanti per quello degli aventi diritto al voto.

Il **"Tasso di sindacalizzazione"**, in leggera flessione rispetto al dato totale del 1998 (45,86 %) è calcolato dividendo il numero delle deleghe per quello dei dipendenti. Nel numero delle deleghe sono ricompresi i casi in cui un dipendente abbia rilasciato delega in favore di più e diverse organizzazioni sindacali e sono esclusi i casi in cui un dipendente abbia rilasciato delega in favore di più sigle sindacali facenti capo alla medesima federazione sindacale.

*Elezioni r.s.u .- Tavola di sintesi (Fonte Aran)*

| COMPARTO | N. RSU ELETTE | TASSO DI PARTECIPAZIONE AL VOTO |
|---|---|---|
| Agenzie fiscali | 694 | 87,13 |
| Aziende autonome dello Stato | 128 | 81,63 |
| Enti pubblici non economici | 921 | 87,47 |
| Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale | 90 | 80,34 |
| Ministeri | 2.476 | 83,92 |
| Presidenza del Consiglio dei Ministri | 31 | 75,70 |
| Regioni - Autonomie locali | 7.932 | 80,78 |
| Ricerca | 159 | 76,84 |
| Sanità | 347 | 71,49 |
| Scuola | 10.206 | 78,11 |
| Università | 75 | 71,78 |
| *Totale* | 23.059 | 78,03 |




| | Agenzie fiscali | Aziende Autonome | Enti pubblici n. e. | Ist. alta form./spec. art.mus. | Ministeri | Presidenza del Consiglio | Regioni - Autonomie locali | Ricerca | Sanità | Scuola | Università | Totale |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| % elezioni | 87,13 | 81,63 | 87,47 | 80,34 | 83,92 | 75,7 | 80,78 | 76,84 | 71,49 | 78,11 | 71,78 | 78,03 |
| % sindacalizzazione | 48,41 | 66,5 | 65,21 | 29,92 | 42,86 | 41,22 | 47,89 | 51,04 | 50,15 | 37,72 | 42,17 | 44,05 |

Si ritiene altresì utile indicare, per il periodo di riferimento, i dati specifici sulla rappresentatività sindacale delle varie sigle per il **Comparto Ministeri** e per quello delle **Regioni ed Autonomie locali** (dati Aran).






## 2. La dirigenza

### *2.1. Il ruolo della dirigenza nella riforma dell'impiego pubblico. L'evoluzione normativa e la legge di riordino 15 luglio 2002, n. 145.*

La riforma della dirigenza pubblica si inserisce in quel processo di modernizzazione che, a partire dai primi anni Novanta, ha trasformato la pubblica amministrazione italiana, con l'intento di coniugare il rispetto dei principi di correttezza ed imparzialità, con il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione, efficienza ed agilità operativa.

Il d.lgs. 29/1993 (oggi trasfuso nel d.lgs. 165/2001) ha ridisegnato il ruolo della dirigenza pubblica sulla base di due criteri di fondo: da un lato, la netta distinzione fra funzioni di indirizzo spettanti agli organi di governo delle amministrazioni e funzioni di gestione concreta spettanti ai dirigenti; dall'altro, la transizione delle pubbliche amministrazioni dal modello burocratico-legalistico a quello più manageriale dell'amministrazione per obiettivi e per programmi.

Quest'ultimo modello, già impostato nell'originaria versione del d.lgs. 29/1993, è stato poi consolidato dai decreti legislativi attuativi della seconda legge delega in materia di riforma del pubblico impiego (art. 11 l. 15 marzo 1997, n. 59) in particolare dai decreti legislativi 31 marzo 1998, n. 80 e 29 ottobre 1998, n.387.

Esso è vincolante in via di principio per tutte le amministrazioni pubbliche, ma, per rispettare il pluralismo dei modelli organizzativi, il titolo II del d.lgs. 165/2001 si applica direttamente solo alla dirigenza dei ministeri e delle amministrazioni autonome dello Stato, mentre per le altre amministrazioni (regioni, enti locali, enti pubblici non economici, enti di ricerca, università, scuola, sanità) è previsto un obbligo di adeguamento con margini di adattamento riferiti alle peculiarità di tali ordinamenti.

Peraltro, la concreta messa in opera della riforma del biennio 1997/1998 ha immediatamente rivelato alcune criticità di sistema con riguardo a profili di cruciale rilevanza, che hanno alimentato un significativo contenzioso giudiziale con particolare riferimento alla disciplina del conferimento degli incarichi dirigenziali e dell'accesso alla dirigenza, alla mobilità e ai meccanismi di valutazione e di accertamento della responsabilità dirigenziale.

In questo scenario legislativo a formazione successiva e in quello di una diffusa regolazione contrattual-collettiva del rapporto di lavoro dirigenziale, l'esigenza di una revisione normativa che assicurasse una maggiore flessibilità agli incarichi dirigenziali ha trovato risposta solo con la recente **legge 15 luglio 2002, n. 145 «*Disposizioni per il riordino della dirigenza statale e per favorire lo scambio di esperienze e l'interazione tra pubblico e privato*»**, la quale si pone l'obiettivo di apportare alcuni significativi

aggiustamenti rispetto al quadro legislativo fissato, da ultimo, con il d.lgs. 165/2001 (che ha raccolto le fila della sequenza di provvedimenti normativi succedutisi in materia a partire dal d.lgs. 29/1993). Ciò è confermato, del resto, dalla scelta di non prevedere l'introduzione di una disciplina della dirigenza del tutto nuova ed esaustiva, e quindi distinta ed autonoma rispetto a quella dettata in tale decreto, bensì di intervenire attraverso correzioni ed integrazioni delle disposizioni ivi contenute.

Se, tuttavia, si vanno a verificare i concreti contenuti e l'effettiva portata modificativa della recente legge, è facile accorgersi che l'intervento risulta determinante su alcuni nodi essenziali della regolazione legislativa della dirigenza pubblica, con modifiche di rilievo in materia di conferimento e disciplina degli incarichi, procedure di selezione e accesso alla categoria, semplificazione delle procedure di valutazione, ruolo unico e mobilità della dirigenza.

*2.2. Autonomia gestionale e responsabilità di risultato.*

Il nuovo disegno di riforma punta a conferire maggiore flessibilità alla disciplina degli **incarichi dirigenziali**, in una prospettiva che realizzi l'effettiva competitività e l'efficienza dell'amministrazione pubblica, nel rispetto del principio di separazione fra l'emisfero politico e quello amministrativo.

Il fine della nuova disciplina è quello di restituire discrezionalità e speditezza alla gestione degli incarichi, a tratti ulteriormente appesantita dalla contrattazione collettiva dell'ultima tornata.

La novella sul punto si segnala rispetto al testo precedente dell'art. 19 del d.lgs. 165/2001 per: *a*) aver distinto nettamente l'incarico dall'accordo che lo disciplina, prevedendosi che con provvedimento amministrativo siano individuati «l'oggetto dell'incarico e gli obiettivi da conseguire, con riferimento alle priorità, ai piani e ai programmi definiti dall'organo di vertice nei propri atti di indirizzo ed alle eventuali modifiche degli stessi che intervengano nel corso del rapporto, nonché la durata dell'incarico, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati» al quale «accede un accordo individuale con cui è definito il corrispondente trattamento economico»; *b*) aver previsto l'espressa rinnovabilità dell'incarico; *c*) aver modificato, con eliminazione della durata minima, la durata massima degli incarichi dirigenziali ridotta a tre anni per gli incarichi apicali e di direzione di uffici dirigenziali generali ed a cinque anni per gli altri incarichi; *d*) aver previsto espressamente di poter risolvere consensualmente il rapporto.

La legge valorizza così le responsabilità politiche degli organi di vertice delle amministrazioni nella scelta dei dirigenti ritenuti più idonei ad attuare gli obiettivi definiti in sede programmatoria. La nuova normativa stabilisce, per un verso, che il conferimento degli incarichi rappresenti il risultato di una puntuale valutazione delle attitudini e delle

capacità professionali del singolo dirigente in relazione non solo alla natura e alle caratteristiche degli incarichi da conferire, ma anche in base al confronto tra i risultati in concreto conseguiti dal dirigente e gli obiettivi fissati nella direttiva annuale e negli altri atti di indirizzo del Ministro; per altro verso condiziona la revoca dell'incarico alla violazione non qualificata delle direttive ministeriali, che nella formulazione precedente conseguiva, invece, alla grave inosservanza delle direttive impartite dall'organo competente.

Attribuendo allo scambio di esperienze e all'acquisizione di competenze valore imprescindibile per l'incremento dell'efficienza e dell'efficacia dell'azione amministrativa, la riforma prevede la possibilità di attribuire incarichi dirigenziali statali anche ai dirigenti pubblici dipendenti da amministrazioni non statali, ampliando sostanzialmente il novero delle ipotesi in cui gli incarichi dirigenziali possono essere conferiti.

Con riguardo al conferimento, deve essere sottolineata una duplice innovazione: anzitutto, di privilegiare una sequenza logico/cronologica che fa precedere l'atto unilaterale e seguire il contratto, limitato al solo aspetto retributivo e coerentemente ridimensionato "ad accordo"; poi di generalizzare la qualificazione pubblicistica dell'atto unilaterale in termini di provvedimento. La riappropriazione, da parte dell'atto pubblicistico, degli aspetti inerenti alla scelta delle funzioni pubbliche ed alla individuazione degli obiettivi e dei programmi da assegnare a ciascun dirigente, si colloca nell'ottica di una effettiva realizzazione del collegamento tra definizione dell'indirizzo politico-amministrativo, attività gestionale e verifica dei risultati.

In materia di **accesso** è stato ripristinato il precedente meccanismo, ovvero l'ingresso alla qualifica di dirigente per concorso per esami indetto dalle singole amministrazioni, oppure per corso-concorso selettivo di formazione bandito dalla SSPA.

La prima procedura è destinata ai dipendenti interni, per consentirne il recupero di professionalità, anche attraverso un'appropriata valutazione, nell'ambito di concorsi banditi da ciascuna amministrazione: in particolare vi sono ammessi tra altri i dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni, muniti di laurea, che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea.

La seconda procedura selettiva prevede un corso-concorso di formazione a cui possono essere ammessi soggetti muniti di laurea nonché di altri titoli specialistici. Al corso-concorso possono essere ammessi anche dipendenti di ruolo delle pubbliche amministrazioni che abbiano compiuto almeno cinque anni di servizio, svolti in posizioni funzionali per l'accesso alle quali è richiesto il possesso del diploma di laurea.

Si è optato per forme di accesso che il legislatore ha reso modulabile anche in base alle necessità e allo stato di attuazione della riforma: infatti, per entrambe le procedure concorsuali è prevista una fase preliminare in cui il Consiglio dei Ministri, nel definire la

programmazione del fabbisogno di personale, stabilisce il numero di posti da riservare a ciascuna procedura. Inoltre, nel rafforzare la possibilità di attingere dall'esterno attraverso un rinnovato corso-concorso gestito dalla SSPA, si è promosso l'accesso di una dirigenza "giovane" e qualificata, che favorisce l'immissione nelle amministrazioni di nuovi modelli ed istanze culturali.

Ha qui trovato spazio, quindi, l'aspettativa di chi ha ritenuto che un'effettiva rivitalizzazione della dirigenza, potesse pervenire soprattutto dall'immissione in essa di un consistente numero di soggetti nuovi e fra questi di dirigenti pubblici più giovani, meno numerosi, forniti di una preparazione culturale più portata all'analisi della realtà esterna e dell'intervento produttivo, più disponibili al cambiamento ed eventualmente soggetti provenienti anche da esperienze lavorative diverse.

L'**abolizione del ruolo unico interministeriale**, con il ritorno a singoli ruoli per ogni amministrazione dello Stato (art. 3, c.1 lett. c) costituisce un'altra importante novità della legge 145/2001. Ciò risponde all'esigenza di superare l'esperienza negativa del ruolo unico per i dirigenti statali, che ha comportato un utilizzo non sempre efficiente delle professionalità esistenti.

L'istituzione del ruolo unico aveva incontrato forti riserve da parte della stessa classe dirigenziale, che ha avvertito, forse anche per le modalità adottate nella gestione concreta e puntuale dell'istituto, la creazione di un mercato unico delle varie possibilità di incarico come una minaccia, piuttosto che come una garanzia ed una risorsa.

La lettura del novellato art. 23 del d.lgs. 165/2001 conferma tuttavia che vengono sì ripristinati in ogni singola amministrazione dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, i singoli ruoli, ma permane l'articolazione in due fasce, rimangono tratti di coordinamento come la banca dati informatica presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento della Funzione pubblica, e, soprattutto, viene conservato un meccanismo di "rete di protezione" per i dirigenti non incaricati, che restano a disposizione delle amministrazioni che abbiano interesse ad assegnare specifici incarichi di ispezione, studio ricerca, consulenza (cfr. il novellato art. 19, comma 10).

La **mobilità dei dirigenti** è "assicurata" nel limite dei posti disponibili, ed i relativi provvedimenti sono adottati, *su domanda dell'interessato*, con decreto del Ministro per la funzione pubblica, sentite l'amministrazione di provenienza e quella di destinazione. E' lasciata ai contratti o accordi collettivi nazionali la disciplina, secondo il criterio della continuità dei rapporti e privilegiando la libera scelta del dirigente, degli effetti connessi ai trasferimenti e alla mobilità in generale in ordine al mantenimento del rapporto assicurativo con l'ente di previdenza, del trattamento di fine rapporto e allo stato giuridico legato all'anzianità di servizio.

L'innovazione legislativa dei singoli ruoli di amministrazione consentirà di recuperare e valorizzare tutte le professionalità interne all'amministrazione e a garantire, nel contempo, la continuità dell'azione amministrativa.

La legge interviene altresì sulla delicata questione del c.d. **spoil system** rispetto ai dirigenti di più diretta collaborazione con l'organo politico, alla ricerca di un meccanismo regolato in modo da risultare compatibile con il dettato costituzionale. Proprio la ricerca di un compromesso tra le varie posizioni ha infatti condotto nel tempo ad una disciplina articolata, non sempre organica, che ha incontrato evidenti difficoltà applicative.

In questo contesto si inserisce la legge di riordino, rispetto alla quale viene anzitutto in considerazione l'art. 3 del testo approvato che, modificando l'art.19 del d.lgs. 165/2001, prevede la soppressione del criterio troppo astratto e rigido della periodica rotazione degli incarichi, per sancire esplicitamente la loro rinnovabilità.

Dall'analisi del testo si ricavano, poi, ulteriori elementi indicativi della volontà di attribuire al rapporto di collaborazione fra amministrazione politica e dirigenza tecnica una maggiore influenza. L'art. 3, comma 1, sostituendosi al precedente comma 1 dell'art. 19, stabilisce che "per il conferimento di *ciascun incarico di funzione dirigenziale* si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei *risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi fissati nella direttiva annuale e negli altri atti di indirizzo del Ministro*"

L'estensione del meccanismo riguarda direttamente i dirigenti apicali che decadono dall'incarico automaticamente decorsi 90 giorni dal voto di fiducia al Governo (art. 3, comma 1 lett. *i)* del testo in esame). Non esiste più la possibilità di conferma implicita, prevista dal precedente art. 19, comma 8 del d.lgs. 165/2001; al contrario ogni nuovo governo dovrà rivedere complessivamente l'insieme degli incarichi dirigenziali apicali, a meno che non si emanino provvedimenti espressi di conferma degli stessi entro i primi 90 giorni dal voto di fiducia.

La riforma interessa altresì l'istituto della **responsabilità dirigenziale**, venendo a novellare gli artt. 21 e 22 del d.lgs. 165/2001. Tutta la precedente classificazione, che prevedeva una graduazione nelle forme di responsabilità, deve, oggi, essere inquadrata in un nuovo sistema, che - nel tentativo di semplificare e razionalizzare la materia - ha previsto la riduzione dei comportamenti sanzionabili. L'elenco dei comportamenti si è ridotto a due delle quattro fattispecie precedentemente indicate, come si evince dal nuovo testo dell'art. 21 del d. lgs. 165/2001, modificato dall'art. 3, comma 2 della nuova legge, il

quale prevede che il mancato raggiungimento degli obiettivi, ovvero l'inosservanza delle direttive imputabili al dirigente, valutati con i sistemi e le garanzie di cui all'art. 5 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, comportano, ferma restando l'eventuale responsabilità disciplinare secondo la disciplina contenuta nel contratto collettivo, l'impossibilità di rinnovo dello stesso incarico dirigenziale. In relazione alla gravità dei casi, l'amministrazione può, inoltre, revocare l'incarico collocando il dirigente a disposizione dei ruoli di amministrazione, ovvero recedere dal rapporto di lavoro secondo le disposizioni del contratto collettivo.

Nel dettaglio, quindi, permane una prima fattispecie di responsabilità data dal mancato raggiungimento degli obiettivi specificatamente indicati dall'organo di governo e formalizzati con il provvedimento amministrativo di conferimento dell'incarico e con gli atti di indirizzo. Il mancato raggiungimento degli obiettivi, per essere significativo in termini di responsabilità dirigenziale ed addebitabile all'agente deve essere una conseguenza di un atteggiamento non accorto o non diligente del dirigente: ecco allora come tale fattispecie debba essere valutata anche alla luce dei criteri di controllo di gestione e valutazione e controllo strategico ai sensi del d.lgs. 286/1999, richiamato espressamente dal legislatore.

Diverso è l'approccio in merito alla seconda fattispecie di responsabilità, ovvero l'inosservanza delle direttive. In questo caso l'inosservanza rileva a prescindere dall'accertamento dei risultati o del conseguimento dell'obiettivo, a nulla rilevando fattori esterni alla prestazione. A seguito della novella, inoltre, non deve più trattarsi di un'inosservanza "grave", come invece prevedeva la precedente formulazione. Oggi risulta sufficiente anche un mero scostamento dalle direttive, per far scattare la le sanzioni minori.

Entrambe le ipotesi di responsabilità (mancato raggiungimento degli obiettivi; inosservanza delle direttive), discrezionalmente valorizzate dal legislatore della riforma, presuppongono, da un lato, il buon funzionamento del sistema delle direttive annuali dei ministri sull'attività amministrativa e sulla gestione; dall'altro, l'introduzione di metodi di monitoraggio e l'elaborazione di standards e parametri di misurazione delle attività e dei sistemi amministrativi, nonché la efficiente valutazione delle prestazioni e dei comportamenti organizzativi dei dirigenti. A fronte dei ritardi evidenziati nell'attuazione di questa parte della riforma del 1998, sono state poste in essere alcune iniziative di attuazione concreta di tali meccanismi, quali la **Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri, 15 novembre 2001**, recante criteri e indicazioni di metodo a tutti i ministri per l'adozione delle direttive annuali sull'attività amministrativa e sulla gestione dei rispettivi ministeri; il **programma "*Governance*"** di assitenza tecnica per tutte le amministrazioni statali, regionali e locali per la introduzione e attuazione di sistemi di programmazione, pianificazione, bilancio e controllo; l'avvio di sistemi pilota per il controllo di gestione in alcune amministrazioni e meccanismi di *audit* sulle direttive emanate dai ministri sull'attività amministrativa e sulla gestione dei rispettivi dicasteri nel 2002.

Infine, la novella ha conservato il ruolo di tutela del Comitato dei Garanti disciplinato dall'art. 22 del d.lgs. 165/2001.

Dal punto di vista procedurale si deve precisare che, anche a seguito dell'abrogazione del c. 2 dell'art. 21, attualmente l'intervento del Comitato risulta generalizzato, in quanto esso è chiamato ad esprimere il proprio parere antecedentemente all'adozione di qualsiasi provvedimento sanzionatorio, e non più solo nei casi di maggiore gravità. Inoltre viene modificata la norma che si riferisce alla sua composizione nel senso che, a seguito della reintroduzione dei singoli ruoli di amministrazione, il rappresentante dei dirigenti risulta essere un dirigente di prima fascia dei ruoli di cui al novellato art. 23, eletto dai dirigenti dei medesimi ruoli con le modalità stabilite da apposito regolamento emanato *ex* art. 17, c. 1 della legge 23 agosto 1988, n. 400, su proposta del Ministro della funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e della finanza.

Costituisce invece assoluta novità introdotta dal decreto l'istituzione dell'**area della vicedirigenza**. Con l'art. 3, n. 3, che introduce un art. 17 *bis* nel corpo del d.lgs. 165/2001, fa il suo ingresso l' "area vice-dirigenziale", ed implicitamente la figura del vice-dirigente. La legge rinvia ad un'apposita contrattazione collettiva di comparto l'istituzione dell'area, appositamente procedimentalizzata nel comparto Ministeri e, compatibilmente anche negli altri comparti, sulla base di un atto di indirizzo del Ministro per la funzione pubblica all'Aran. La legge sancisce *apertis verbis* che i dirigenti possono delegare parte delle loro competenze di cui all'art. 17 del d.lgs. 165/2001 ai vice-dirigenti.

La norma rappresenta un'importante occasione di razionalizzazione dell'organizzazione delle strutture di vertice delle amministrazioni pubbliche: attraverso il decentramento delle competenze, la figura dirigenziale recupera infatti la propria funzione decisionale e di coordinamento.

*2.3. La mobilità dirigenziale verso il privato e gli organismi internazionali*

L'art. 7 del testo di legge, che aggiunge al d.lgs. 165/2001 l'art. 23-bis *"Disposizioni in materia di mobilità tra pubblico e privato"* dispone che "in deroga all'articolo 60 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 10 gennaio 1957, n. 3, i dirigenti delle pubbliche amministrazioni, [...] possono altresì, a domanda, essere collocati in aspettativa senza assegni per lo svolgimento di attività presso soggetti ed organismi, pubblici o privati, anche operanti in sede internazionale, i quali provvedono al relativo trattamento previdenziale". Il periodo di aspettativa comporta il mantenimento della qualifica posseduta (comma 1). Nel caso di svolgimento di attività presso soggetti diversi dalle amministrazioni pubbliche, il periodo di collocamento in aspettativa non può superare i cinque anni e non è computabile ai fini del trattamento di quiescenza e previdenza

(comma 4). Inoltre si prevedono alcune limitazioni sulla concedibilità dell'aspettativa [comma 5, lett. a) e b)], al fine di evitare conflitti di interesse, nocumento all'immagine della pubblica amministrazione, o pregiudizio al normale funzionamento e all'imparzialità.

L'obiettivo della legge di riordino risponde all'esigenza di favorire lo scambio di professionalità tra pubblico e privato, per migliorare l'efficienza del sistema amministrativo, anche attraverso l'incentivo di protocolli d'intesa su singoli progetti di interesse specifico, nell'ottica generale della modernizzazione.

## 3. La gestione del personale

### *3.1. Dotazioni organiche, assunzioni, concorsi e mobilità*

***Ministeri ed enti pubblici non economici***

Per quanto riguarda le amministrazioni dello Stato, il confronto dei dati sulla consistenza del personale al termine del 1999 e al termine del 2001 consente di formulare alcune considerazioni sul raggiungimento dell'obiettivo programmato di riduzione del personale previsto dalla legge 27 dicembre 1997, n. 449.

Come è noto, l'art. 39 della legge 449/1997 e successive modificazioni ed integrazioni prevede infatti una riduzione complessiva del personale dei Ministeri, enti pubblici non economici e comparto sicurezza in servizio alla data del 31.12.2001 in misura non inferiore al 3,5% rispetto al numero delle unità in servizio alla data del 31.12.1997. In particolare detta normativa stabilisce per l'arco del triennio 31.12.1997 – 31.12.2001 una riduzione pari, rispettivamente, all'1,5% relativamente al personale presente al 31.12.1999 rispetto ai dati del 31.12.1997, un'ulteriore 1% al 31.12.2000 rispetto al 31.12.1997 ed ancora una riduzione dell' 1% al 31.12.2001.

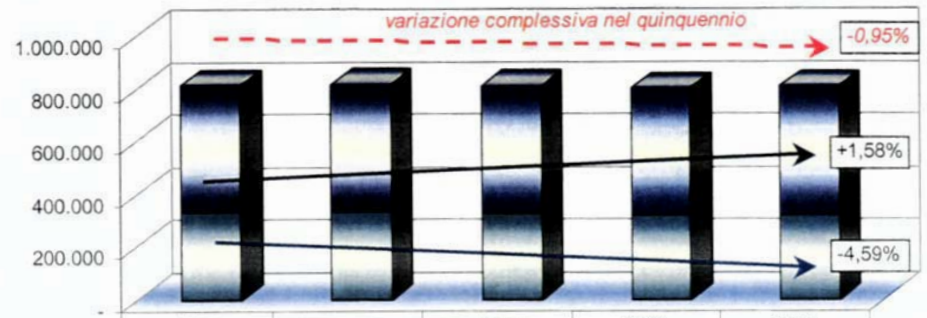
Ciò posto, il trend relativo alla consistenza del personale dei Ministeri, degli Enti pubblici non economici e del comparto Sicurezza dal 1997 al 31.12.2001 risulta essere quello riportato nella tabella 1.

tabella 1

| CONSISTENZA DI PERSONALE NEL PERIODO 1997 - 2001 | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **TIPO ENTE** | **1997** | **1998** | **1999** | **2000** | **2001** | **Variaz. assoluta 2000-01** | **Variaz. % 2000-01** | **VARIAZIONE 97-2001** |
| MINISTERI | 273.402 | 273.893 | 266.832 | 262.679 | 259.550 | - 3.129 | -1,19% | -5,07% |
| ENTI PUBBL. NON ECON. | 60.225 | 59.763 | 58.701 | 59.222 | 58.750 | - 472 | -0,80% | -2,45% |
| **TOTALE PARZIALE** | **333.627** | **333.656** | **325.533** | **321.901** | **318.300** | **- 3.601** | **-1,12%** | **-4,59%** |
| SICUREZZA | 481.285 | 486.232 | 487.887 | 478.152 | 488.879 | 10.727 | 2,24% | 1,58% |
| **TOTALE GENERALE** | **814.912** | **819.888** | ***813.420*** | ***800.053*** | ***807.179*** | **7.126** | **0,89%** | **-0,95%** |

FONTE: IGOP

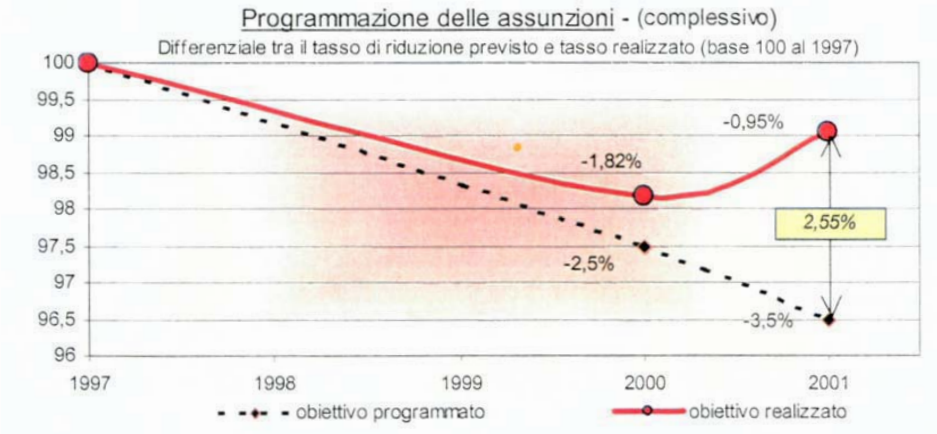
Consistenza di personale delle P.A. tenute alla programmazione delle assunzioni dal 1997 al 2001




| | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---|---|---|---|---|---|
| Totale comparto Sicurezza | 481.285 | 486.232 | 487.397 | 478.152 | 488.879 |
| TOTALE Ministeri ed Enti Pubblici | 333.627 | 333.656 | 325.533 | 321.901 | 318.300 |

I dati rilevati evidenziano al 31.12.2001 una diminuzione complessiva di personale pari allo 0,95% rispetto alla consistenza presente al 31.12.1997. Ne deriva un mancato obiettivo del 2,55% rispetto alla riduzione percentuale prefissata (pari al 3,50%).

Il grafico sottostante evidenzia la variazione del personale per l'anno 2001 rispetto al personale presente al 31.12.2000, rilevando un aumento dello 0,85% circa in luogo dell'obiettivo prefissato di riduzione dell'1%. Il mancato obiettivo del 2001 è risultato pertanto pari all'1,85% sempre rispetto al 31.12.2000.



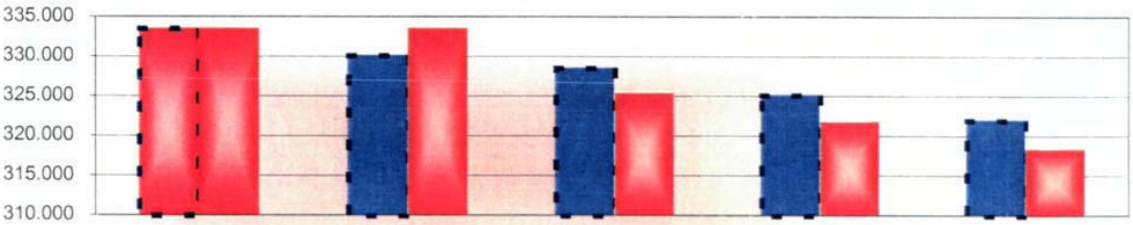

L'obiettivo fissato per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici con organico superiore alle 200 unità nel triennio 1999/2001, prevedeva una riduzione del 3,5% della consistenza del personale alla data del 31.12.1997.

Il personale presente in servizio al 31.12.2000 risultava pari a 321.901 unità, contro le 318.300 unità presenti alla data del 31.12.2001, con una riduzione complessiva di 3.601 unità (-1,12%).

Va evidenziato che la riduzione realizzata nel settore dei ministeri e degli enti pubblici è leggermente superiore a quella programmata (vedi grafico sottostante), nonostante un tasso di cessazione piuttosto basso (2,69%) ed un sostanzioso incremento della consistenza negli enti pubblici non economici dovuto alle forti assunzioni avvenute nel corso del 2001 presso l'INPS e l'INPDAP.

**CONSISTENZA DEL PERSONALE DEI MINISTERI ED ENTI PUBBLICI**

La riduzione programmata ed effettiva del personale nei Ministeri ed Enti pubblici tra il 1997 ed il 2001



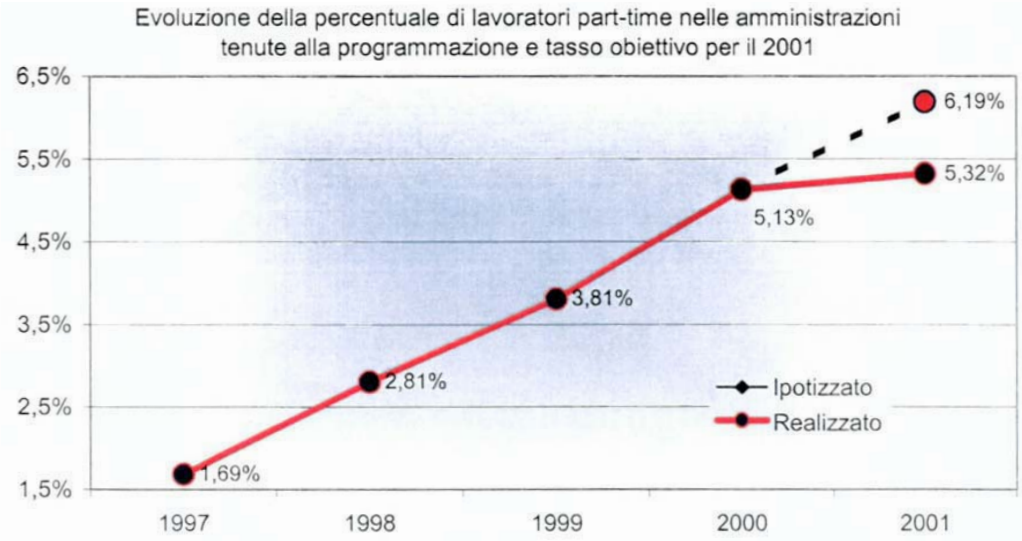

| | 31/12/1997 | 31/12/1998 | 31/12/1999 | 31/12/2000 | 31/12/2001 |
|---|---|---|---|---|---|
| consistenza programmata | 333.627 | 330.291 | 328.623 | 325.286 | 321.950 |
| consistenza effettiva | 333.627 | 333.656 | 325.533 | 321.901 | 318.300 |

Il tasso di cessazione nelle amministrazioni tenute alla programmazione delle assunzioni nel corso del 2001




| MINISTERI | ENTI PUBBL. NON ECON. | TOTALE Ministeri ed Enti Pubblici | Totale comparto Sicurezza | TOTALE GENERALE |
|---|---|---|---|---|
| 2,57% | 3,24% | 2,69% | 1,73% | 2,13% |

Gli effetti negativi derivanti dal diverso tasso di cessazione accertato (2,13% rispetto a quello già stimato nella misura del 2,50%) trovano parziale compensazione nel migliore andamento del part - time, che si è attestato al 5,32% contro il dato stimato del 6,19%.




Quest'ultimo risultato va considerato decisamente positivo. I dipendenti part-time, che erano, in assoluto, poco più di 35 mila nel '97, risultano triplicati nel '99. Il grafico mostra le dinamiche sostenute anche nel 2000. Questo forte trend di crescita è anche dovuto all'obbligo di legge (art. 39, legge 449/97) di stipulare contratti part-time con il 50% del personale di nuova immissione, fatta eccezione per le amministrazioni con meno del 4% dei propri dipendenti in regime di part-time, per le quali possono essere concesse assunzioni esclusivamente a tempo parziale salvo motivate deroghe. Questo forte aumento del part time – che partiva da livelli veramente esigui – è tuttavia destinato ad attenuarsi, per effetto dell'esercizio da parte del dipendente della facoltà di ritornare a tempo pieno dopo un biennio. In sostanza, come si vedrà oltre, il ricorso al part-time risulta di fatto lasciato alla volontà del dipendente, mentre scarso sembra esserne l'utilizzo al momento dell'assunzione.

Sia nel comparto ministeri che in quello degli enti pubblici non economici la lettura analitica dei risultati consente di affermare che non si è avuta una riduzione del personale omogeneamente ripartita, bensì la compresenza di variazioni sia in diminuzione sia in crescita. Questo fenomeno è dovuto al fatto che tutto l'impianto del sistema programmatorio delle assunzioni è incentrato sulla possibile coesistenza di politiche di reclutamento differenziate in base a priorità istituzionali ed occupazionali.

Relativamente, infine, alle variazioni della consistenza di personale si rileva che esse, per il personale civile, si presentano di diverso spessore se si considera il personale dei Ministeri ed il personale degli enti pubblici non economici.

Per il personale dei ministeri continua, infatti, a manifestarsi una diminuzione di gran lunga superiore agli obiettivi fissati dalle diverse leggi finanziarie che hanno disciplinato la programmazione delle assunzioni nel tempo. Tale settore presentava al 31/12/99 una riduzione pari al 2,40% (in luogo dell'1,5% previsto); nel corso dell'anno 2000 si è verificata un'ulteriore diminuzione pari all'1,56% (in luogo dell'1% previsto), ed ancora, nel corso dell'anno 2001 si è verificata una riduzione dell'1,12% (in luogo dell'1% previsto). Ne deriva una percentuale di riduzione al 31.12.2001 rispetto al 31.12.97, pari al 5,07% anziché al 3,50%.

Il personale degli enti pubblici non economici subisce un decremento nel corso dell'anno 2001 pari allo 0,80%.

***Forze armate e corpi di polizia***

Per quanto riguarda il settore della sicurezza (Forze armate, carabinieri, polizia di stato, guardia di finanza, corpo forestale, vigili del fuoco e polizia penitenziaria), il meccanismo della programmazione delle assunzioni ha presentato particolari condizionamenti da porre principalmente in connessione con le peculiarità dei sistemi di reclutamento adottati nel settore, rigidamente cadenzati nel tempo e prefissati nei contingenti.

Come già rappresentato nell'ultima relazione relativa ai biennio 1998 - 1999, questi meccanismi difficilmente si armonizzano sia con le cadenze previste dalle leggi finanziarie per l'adozione delle deliberazioni del Consiglio dei Ministri, sia con la logica di una programmazione unitaria nella quale ogni variazione numerica di un settore interagisce con i restanti settori, condizionandoli.

Al riguardo, un ulteriore elemento di rigidità è stato introdotto con il decreto del Presidente della Repubblica 30.08.2000 che ha stabilito il divieto per tutti i corpi di polizia e le forze armate di avviare ai corsi gli allievi presso le scuole e le accademie senza la preventiva autorizzazione.

Va segnalata, altresì, l'oggettiva difficoltà di operare riduzioni di personale in un settore nel quale il numero dei dipendenti alla fine del 1997 era particolarmente basso in conseguenza di esodi in quell'anno, del tutto atipici e superiori alla norma.

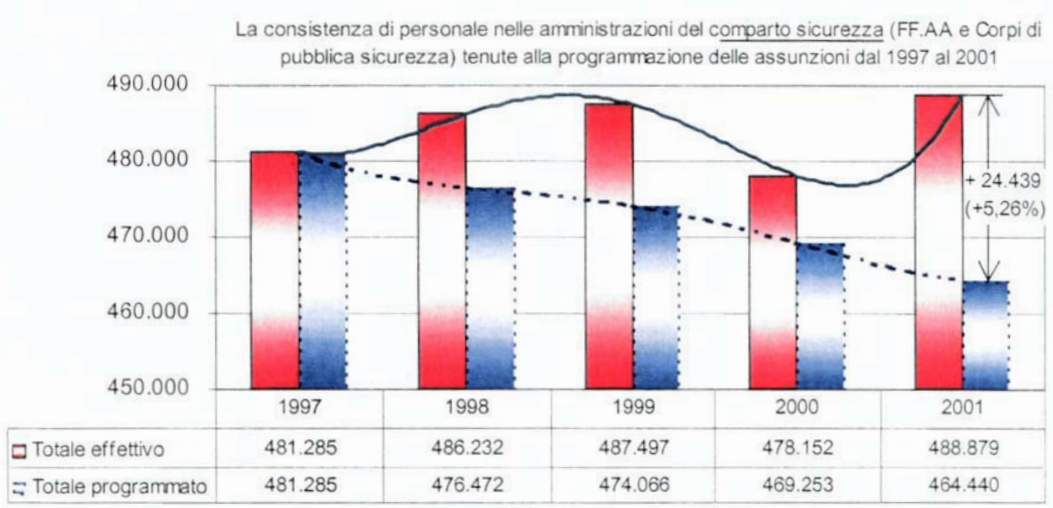
Inoltre, molte assunzioni sono avvenute per effetto di leggi speciali che hanno avuto copertura finanziaria ad hoc.

La tabella sottostante mostra le variazioni dal 1997 al 2001 dei dati disaggregati relativi al medesimo settore:

| | 31/12/1997 | 31/121998 | 31/12/1999 | 31/12/2000 | 31/12/2001 | Variazione 2000/01 | Variazione 1997/2001 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| FORZE ARMATE | 117.854 | 117.670 | 114.481 | 111.358 | 121.612 | 9,2% | 3,2% |
| POLIZIA DI STATO | 102.145 | 106.746 | 109.366 | 107.844 | 107.836 | 0,0% | 5,6% |
| CARABINIERI | 112.191 | 110.803 | 111.998 | 109.786 | 108.039 | -1,6% | -3,7% |
| GUARDIA DI FINANZA | 66.159 | 67.606 | 67.741 | 64.299 | 64.040 | -0,4% | -3,2% |
| POLIZIA PENITENZIARIA | 41.386 | 42.089 | 42.708 | 41.609 | 42.645 | 2,5% | 3,0% |
| CAPITANERIA PORTO | 4.253 | 4.426 | 4.610 | 4.941 | 5.231 | 5,9% | 23,0% |
| CORPO FORESTALE | 7.348 | 7.082 | 6.841 | 8.291 | 8.214 | -0,9% | 11,8% |
| VIGILI DEL FUOCO | 29.949 | 29.810 | 29.752 | 30.024 | 31.262 | 4,1% | 4,4% |
| *Totale effettivo* | ***481.285*** | ***486.232*** | ***487.497*** | ***478.152*** | ***488.879*** | *2,2%* | *1,6%* |
| *Totale programmato* | ***481.285*** | ***476.472*** | ***474.066*** | ***469.253*** | ***464.440*** | *-1,0%* | *-3,5%* |

Come emerge dalla tabella, il settore della sicurezza, che per le sue finalità istituzionali comuni è stato considerato dalla legge come un insieme unico, in realtà è molto disomogeneo dal punto di vista dei fenomeni connessi con i flussi di personale che qui interessano.

E' possibile riassumere l'andamento della consistenza del personale effettivo e di quello programmato nella seguente rappresentazione grafica:




L'esclusione del comparto Sicurezza dal sistema della programmazione delle assunzioni previsto dalla Finanziaria 2002 (art. 19, legge 448/2001) consentirà, attraverso l'adozione dei piani specifici di assunzione, di meglio operare sugli obiettivi da raggiungere, potendo rapportare in maniera più coerente le autorizzazioni ad assumere al raggiungimento del risultato da conseguire.

Nel periodo 1998/2001 il Governo ha autorizzato complessivamente 23.013 assunzioni di cui 9.265 nella Polizia di Stato, 3.329 nelle forze armate e 3.804 nell'Arma dei Carabinieri.

**Autorizzazioni ad assumere personale nel settore Sicurezza**

| Arma o Corpo | TOTALE GENERALE |
|---|---|
| ARMA DEI CARABINIERI | 3.804 |
| CORPO FORESTALE | 482 |
| FORZE ARMATE | 3329 |
| GUARDIA DI FINANZA | 1.547 |
| POLIZIA PENITENZIARIA | 2.560 |
| POLIZIA DI STATO | 9.265 |
| VIGILI DEL FUOCO | 2.026 |
| **TOTALE** | **23.013** |

***Conclusioni***

I dati complessivi concernenti la programmazione delle assunzioni relativi all'anno 2001 portano a risultati che, non considerando il settore della sicurezza, dimostrano in gran parte conseguiti gli obiettivi di riduzione nel complesso delle amministrazioni pubbliche, principalmente per quelle statali e gli enti pubblici non economici:

**1)** Nei comparti Ministeri ed Enti pubblici non economici l'obiettivo di riduzione programmato (quadriennio 1997/2001) è stato ampiamente raggiunto (- 4,59% invece di - 3,50%) con una riduzione di personale in valore assoluto di circa 15.000 unità;

**2)** Nel comparto Sicurezza (Forze Armate, Arma dei carabinieri, Polizia etc) il suindicato obiettivo di riduzione non è stato raggiunto (+ 1,58% invece di - 3,50%). In particolare, nel periodo 2000-2001 si è verificata un'incontrollata dilatazione nella consistenza di personale pari a + 2,24% che ha riguardato soprattutto le Forze Armate avendo queste fatto registrare un aumento del personale pari al 9,21% in luogo della riduzione programmata dell'1%.

Al fine di moderare la tendenza alla dilatazione nella consistenza di personale del settore sicurezza, il Governo ha provveduto a dare al citato fenomeno una decisa inversione di tendenza, escludendolo, per il 2002 e il 2003, dal sistema della programmazione previsto dall'art. 39 della legge 449/97.

Il nuovo meccanismo prevede che le Forze Armate, i Corpi di Polizia e il Corpo dei Vigili del fuoco, mediante la predisposizione di specifici piani annuali da sottoporre all'approvazione del Consiglio dei Ministri, adottino tutte le misure volte ad ottimizzare l'impiego delle proprie risorse umane al fine di migliorare in efficienza organizzativa e funzionale; ciò comporta un risparmio delle medesime risorse, anche mediante la

limitazione del ricorso alle assunzioni di nuovo personale, posto che queste, con esclusione di quelle derivanti da provvedimenti di incremento di organico per le quali sia indicata apposita copertura finanziaria, non possono comunque superare le cessazioni dal servizio avvenute entro la data del 31 dicembre 2001.

Il nuovo meccanismo consentirà di meglio operare sugli obiettivi da raggiungere, potendo rapportare in maniera più coerente le autorizzazioni ad assumere al raggiungimento del risultato.

Per l'anno 2002 il meccanismo della programmazione è sospeso in applicazione dell'art. 19 della legge 448/2001 (Finanziaria 2002) che ha stabilito il blocco delle assunzioni a tempo indeterminato per tutte le amministrazioni pubbliche.

Le amministrazioni pubbliche possono, in alternativa, far ricorso alle diverse forme di impiego flessibili,quali il part - time, il telelavoro e il lavoro interinale.

Il ripristino del sistema della programmazione delle assunzioni è previsto per il 2003. In merito, infatti, il comma 3 del citato art. 19 ha stabilito un'ulteriore riduzione dell'1% nella consistenza del personale appartenente ai comparti Ministeri ed enti pubblici non economici per il 2003.

***Le altre amministrazioni e il lavoro nelle p.a. per genere e tipologia***

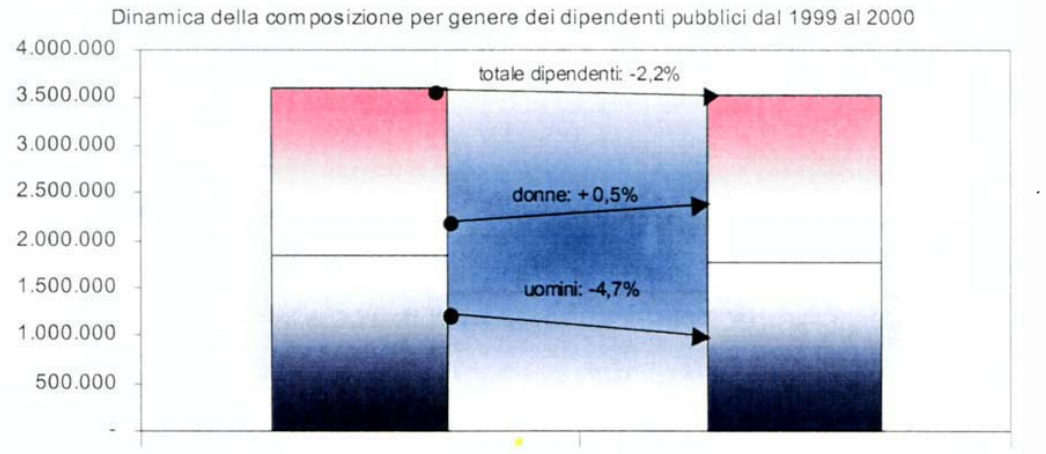
Per quanto riguarda le altre amministrazioni, e i settori della magistratura, della carriera diplomatica e prefettizia (personale non privatizzato), nonché dei segretari comunali e provinciali, il turn over relativo all'anno 2000 rappresentato dalla tabella che segue, segna un dato positivo a favore delle cessazioni solo nei comparti Aziende autonome, della magistratura, della carriera prefettizia, delle Regioni ed autonomie locali, e dei segretari comunali e provinciali. I dati incrementali più significativi si hanno invece nell'ambito delle Università, del SSN e della scuola, ove però il dato è condizionato dal passaggio del personale A.T.A. dal comparto Enti locali al comparto Scuola, in applicazione dell'art.8 della legge 3 maggio 1999, n.124.

| Turn-over del personale a tempo indeterminato anno 2000 | | |
|---|---|---|
| **Comparti** | **Cessazioni %** | **Assunzioni %** |
| Aziende autonome | 2,09 | 1,73 |
| Scuola (*) | 3,53 | 8,98 |
| Magistratura | 1,95 | 0,35 |
| Carriera Diplomatica | 2,36 | 5,14 |
| Carriera Prefettizia | 2,25 | 0,61 |
| Universita' | 3,83 | 5,32 |
| Regioni ed Autonomie Locali (*) | 15,07 | 4,21 |
| Segretari Com. e Prov. | 19,72 | 19,23 |
| Servizio Sanitario Nazionale | 5,81 | 8,01 |
| Istituzioni ed Enti di Ricerca | 3,01 | 3,41 |

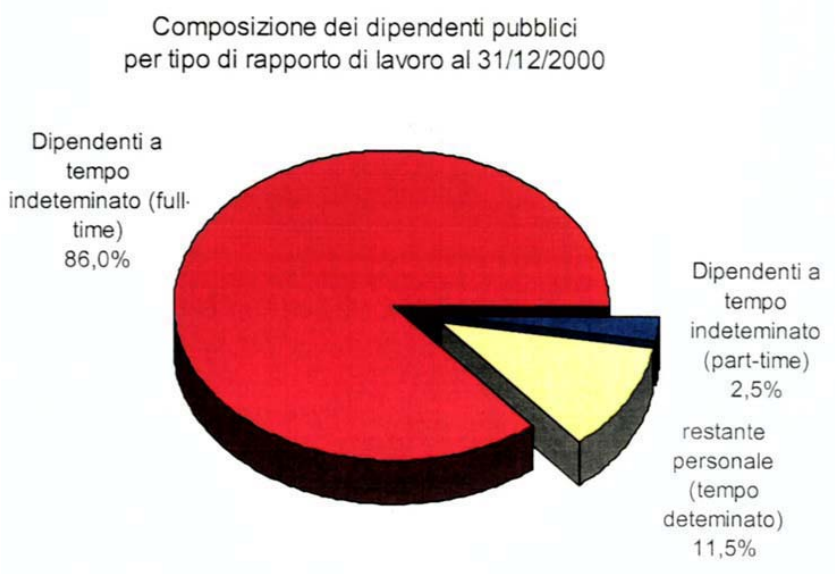
Note: (*)Il turn-over dell'anno 2000 risente del passaggio del personale A.T.A. dal comparto Enti locali al comparto Scuola, in applicazione dell'art.8 della legge124/99.

Nel 2000 ha continuato a manifestarsi il fenomeno della c.d. femminilizzazione del pubblico impiego: nonostante una flessione complessiva del 2,2% del totale delle unità di lavoro impiegate nel settore pubblico, le dipendenti donne sono aumentate di mezzo punto percentuale. Tale incremento, seppur modesto, è stato sufficiente a compiere un "sorpasso" storico: per la prima volta, le dipendenti donne hanno superato i colleghi uomini. A tale esito ha contribuito la maggiore presenza delle donne nella carriera diplomatica e nelle forze di polizia, ma anche la contestuale riduzione delle forze armate (composto ancora esclusivamente da uomini).

Come risulta dalle tabelle che seguono, la predominanza numerica delle donne è, già da tempo, verificabile anche nei "contingenti flessibili" del lavoro pubblico: il part-time (per ogni dipendente uomo che ha optato per tale regime vi sono cinque colleghe donne) ed il "restante personale" (essenzialmente composto da dipendenti a tempo determinato) se si esclude il personale di leva delle forze armate.




| | 31/12/1999 | 31/12/2000 |
|---|---|---|
| Donne | 1.754.511 | 1.762.745 |
| Uomini | 1.839.954 | 1.754.352 |




I dipendenti part-time hanno superato la quota del 4% del totale nei comparti dei Ministeri (per effetto della programmazione delle assunzioni, legge 449/97), delle Regioni ed Autonomie Locali e nelle aziende del Servizio Sanitario Nazionale. I dipendenti pubblici con contratto di lavoro a tempo determinato sono soprattutto nella Scuola, nelle Aziende Autonome e negli Enti di ricerca.

| | TOTALE COMPLESSIVO al **31/12/1999** | | | TOTALE COMPLESSIVO al **31/12/2000** | | | % donne | % donne | tasso di variazione (2000/1999) | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | **1999** | **2000** | Uomini | Donne | Totale |
| Ministeri | 146.421 | 129.796 | 276.217 | 143.488 | 130.732 | 274.220 | 47,0% | 47,7% | -2,0% | 0,7% | -0,7% |
| Aziende autonome | 39.241 | 3.980 | 43.221 | 39.847 | 3.929 | 43.776 | 9,2% | 9,0% | 1,5% | -1,3% | 1,3% |
| Scuola | 250.265 | 747.890 | 998.155 | 288.657 | 841.884 | 1.130.541 | 74,9% | 74,5% | 15,3% | 12,6% | 13,3% |
| Corpi di Polizia | 321.127 | 18.524 | 339.651 | 314.227 | 19.344 | 333.571 | 5,5% | 5,8% | -2,1% | 4,4% | -1,8% |
| Forze Armate | 267.942 | | 267.942 | 248.391 | 377 | 248.768 | 0,0% | 0,2% | -7,3% | - | -7,2% |
| Magistratura | 6.884 | 3.352 | 10.236 | 6.720 | 3.352 | 10.072 | 32,7% | 33,3% | -2,4% | 0,0% | -1,6% |
| Carriera Diplomatica | 841 | 93 | 934 | 857 | 103 | 960 | 10,0% | 10,7% | 1,9% | 10,8% | 2,8% |
| Carriera Prefettizia | 917 | 727 | 1.644 | 898 | 719 | 1.617 | 44,2% | 44,5% | -2,1% | -1,1% | -1,6% |
| Enti Pubblici non Economici | 32.587 | 32.773 | 65.360 | 32.609 | 33.063 | 65.672 | 50,1% | 50,3% | 0,1% | 0,9% | 0,5% |
| Università | 64.680 | 45.892 | 110.572 | 65.319 | 47.003 | 112.322 | 41,5% | 41,8% | 1,0% | 2,4% | 1,6% |
| Regioni ed Autonomie Locali | 406.635 | 360.446 | 767.081 | 309.851 | 257.669 | 567.520 | 47,0% | 45,4% | -23,8% | -28,5% | -26,0% |
| Segretari Com. e Prov. | 3.631 | 1.922 | 5.553 | 3.553 | 1.948 | 5.501 | 34,6% | 35,4% | -2,1% | 1,4% | -0,9% |
| Servizio Sanitario Nazionale | 287.590 | 402.102 | 689.692 | 288.657 | 415.353 | 704.010 | 58,3% | 59,0% | 0,4% | 3,3% | 2,1% |
| Istituzioni ed Enti di Ricerca | 11.193 | 7.014 | 18.207 | 11.278 | 7.269 | 18.547 | 38,5% | 39,2% | 0,8% | 3,6% | 1,9% |
| **TOTALE** | **1.839.954** | **1.754.511** | **3.594.465** | **1.754.352** | **1.762.745** | **3.517.097** | **48,8%** | **50,1%** | **-4,7%** | **0,5%** | **-2,2%** |

| Comparti | Personale a tempo indeterminato | | | (di cui in part-time) | | | restante Personale (1) | | | TOTALE COMPLESSIVO | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Ministeri | 139.768 | 125.515 | 265.283 | 2.573 | 8.929 | 11.502 | 3.720 | 5.217 | 8.937 | 143.488 | 130.732 | 274.220 |
| Aziende autonome | 34.685 | 3.922 | 38.607 | 69 | 182 | 251 | 5.162 | 7 | 5.169 | 39.847 | 3.929 | 43.776 |
| Scuola | 236.596 | 685.071 | 921.667 | 3.338 | 10.301 | 13.639 | 52.061 | 156.813 | 208.874 | 288.657 | 841.884 | 1.130.541 |
| Corpi di Polizia | 297.649 | 18.682 | 316.331 | - | - | - | 16.578 | 662 | 17.240 | 314.227 | 19.344 | 333.571 |
| Forze Armate | 124.647 | 49 | 124.696 | - | - | - | 123.744 | 328 | 124.072 | 248.391 | 377 | 248.768 |
| Magistratura | 6.720 | 3.352 | 10.072 | - | - | - | - | - | - | 6.720 | 3.352 | 10.072 |
| Carriera Diplomatica | 857 | 103 | 960 | - | - | - | - | - | - | 857 | 103 | 960 |
| Carriera Prefettizia | 898 | 719 | 1.617 | - | - | - | - | - | - | 898 | 719 | 1.617 |
| Enti Pubblici non Economici | 30.248 | 31.961 | 62.209 | 469 | 1.853 | 2.322 | 2.361 | 1.102 | 3.463 | 32.609 | 33.063 | 65.672 |
| Università | 63.330 | 43.738 | 107.068 | 602 | 1.953 | 2.555 | 1.989 | 3.265 | 5.254 | 65.319 | 47.003 | 112.322 |
| Regioni ed Autonomie Locali | 309.851 | 257.669 | 567.520 | 5.204 | 21.799 | 27.003 | - | - | - | 309.851 | 257.669 | 567.520 |
| Segretari Com. e Prov. | 3.553 | 1.948 | 5.501 | 17 | 11 | 28 | - | - | - | 3.553 | 1.948 | 5.501 |
| Servizio Sanitario Nazionale | 279.152 | 396.040 | 675.192 | 1.968 | 28.124 | 30.092 | 9.505 | 19.313 | 28.818 | 288.657 | 415.353 | 704.010 |
| Istituzioni ed Enti di Ricerca | 9.694 | 5.831 | 15.525 | 88 | 280 | 368 | 1.584 | 1.438 | 3.022 | 11.278 | 7.269 | 18.547 |
| **TOTALE** | **1.537.648** | **1.574.600** | **3.112.248** | **14.328** | **73.432** | **87.760** | **216.704** | **188.145** | **404.849** | **1.754.352** | **1.762.745** | **3.517.097** |

Nota: (1) sono compresi i dipendenti con rapporto di lavoro a tempo determinato, i contrattisti a tempo indeterminato e determinato, gli addetti ai lavori socialmente utili ed i militari di leva.Non vengono indicati i "supplenti brevi e saltuari" della Scuola in quanto non comunicati dal Ministero della Pubblica Istruzione.

| | % a tempo indeterminato su complessivo | | | % part-time su complessivo | | | % a tempo determinato su complessivo | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne | Totale |
| Ministeri | 97,4% | 96,0% | 96,7% | 1,8% | 6,8% | 4,2% | 2,6% | 4,0% | 3,3% |
| Aziende autonome | 87,0% | 99,8% | 88,2% | 0,2% | 4,6% | 0,6% | 13,0% | 0,2% | 11,8% |
| Scuola | 82,0% | 81,4% | 81,5% | 1,2% | 1,2% | 1,2% | 18,0% | 18,6% | 18,5% |
| Corpi di Polizia | 94,7% | 96,6% | 94,8% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 5,3% | 3,4% | 5,2% |
| Forze Armate | 50,2% | 13,0% | 50,1% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 49,8% | 87,0% | 49,9% |
| Magistratura | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Carriera Diplomatica | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Carriera Prefettizia | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Enti Pubblici non Economici | 92,8% | 96,7% | 94,7% | 1,4% | 5,6% | 3,5% | 7,2% | 3,3% | 5,3% |
| Universita' | 97,0% | 93,1% | 95,3% | 0,9% | 4,2% | 2,3% | 3,0% | 6,9% | 4,7% |
| Regioni ed Autonomie Locali | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 1,7% | 8,5% | 4,8% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Segretari Com. e Prov. | 100,0% | 100,0% | 100,0% | 0,5% | 0,6% | 0,5% | 0,0% | 0,0% | 0,0% |
| Servizio Sanitario Nazionale | 96,7% | 95,4% | 95,9% | 0,7% | 6,8% | 4,3% | 3,3% | 4,6% | 4,1% |
| Istituzioni ed Enti di Ricerca | 86,0% | 80,2% | 83,7% | 0,8% | 3,9% | 2,0% | 14,0% | 19,8% | 16,3% |
| **TOTALE** | **87,6%** | **89,3%** | **88,5%** | **0,8%** | **4,2%** | **2,5%** | **12,4%** | **10,7%** | **11,5%** |

3.2. La mobilità.

*Mobilità di personale in attuazione del decreto legislativo 31 marzo 1998, n.112.*

Il Servizio mobilità dell'UPPA – Dipartimento della Funzione pubblica nel corso di tutto l'anno 2001 ha seguito l'attività per il completamento ed il monitoraggio del processo di decentramento amministrativo attuativo della legge delega 15 marzo 1997, n.59, supportando le amministrazioni statali interessate all'operazione di trasferimento di circa 3000 unità di personale, nonché l'Ufficio del Commissario straordinario del Governo nominato nel mese di luglio 2001 e, da ultimo, riconfermato con decreto del Presidente della Repubblica 22 gennaio 2002, assicurando la costante partecipazione alle attività finalizzate all'identificazione e al trasferimento alle regioni e agli enti locali delle risorse (finanziarie, strumentali ed umane) necessarie per l'esercizio delle funzioni e dei compiti amministrativi ad essi conferiti dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n.112.

Il conferimento di funzioni e compiti alle regioni e agli enti locali ha interessato numerosi ambiti di attività, in relazione alle quali sono state dapprima identificate, quindi ripartite ed infine trasferite, ai nuovi enti chiamati ad esercitare tali attività, tutte le risorse che le amministrazioni dello Stato utilizzavano per l'esercizio delle singole funzioni conferite.

Per quanto riguarda, in particolare, il trasferimento del personale delle amministrazioni statali e dell'ANAS (tra le funzioni conferite a regioni e province dal d.lgs. 112/1998 rientrano, infatti, anche importanti funzioni in materia di progettazione, costruzione e manutenzione della rete viaria regionalizzata) alle regioni e agli enti locali, è stato ritenuto opportuno fissare regole comuni che garantissero omogeneità ai processi di trasferimento. Il Dipartimento della funzione pubblica, pertanto, ha predisposto due protocolli d'intesa che hanno fissato, in via generale, le modalità del trasferimento alle regioni e agli enti locali e le procedure per la mobilità, normalmente su base provinciale, del personale delle amministrazioni statali e dell'ente ANAS, sottoscritti, rispettivamente, il 20 luglio 2000 ed il 14 settembre 2000, previo parere favorevole della Conferenza unificata, da parte dei rappresentanti del Governo, delle regioni, degli enti locali e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative.

Sulla base dei due protocolli d'intesa sono stati predisposti, ai sensi dell'articolo 7, comma 4, del d.lgs. 112/98, due regolamenti recanti criteri e modalità per il trasferimento del personale delle amministrazioni statali e dell'ente ANAS (decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 14 dicembre 2000, n.446, G.U. n.43 del 21 febbraio 2001, e decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 22 dicembre 2000, n.448, G.U. n.49 del 28 febbraio 2001).

I procedimenti di mobilità disciplinati dai regolamenti citati prevedono un serrato ritmo di adempimenti in base al quale, entro 10 giorni dall'entrata in vigore del regolamento, le amministrazioni devono dare comunicazione al personale interessato delle sedi di destinazione; nei successivi 10 giorni il personale deve presentare la propria domanda di trasferimento o di permanenza; nei successivi 10 giorni, le amministrazioni devono formare delle graduatorie del personale da assegnare a regioni ed enti locali.

Tali graduatorie devono, poi, essere trasmesse al Dipartimento della funzione pubblica che, entro 10 giorni, con decreto adottato di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, dispone l'assegnazione del personale.

L'articolo 52 della legge 23 dicembre 2000, n.388 (finanziaria 2001), in relazione alla decorrenza dell'esercizio delle nuove funzioni conferite a regioni ed enti locali dal d.lgs.112/98 (condizionata, com'è noto, all'effettivo trasferimento delle risorse finanziarie, umane e strumentali individuate), ha previsto che regioni, province e comuni, nelle more del completamento delle procedure per l'assegnazione dei contingenti di personale ad essi destinati, si avvalessero delle amministrazioni statali che esercitavano le funzioni conferite.

Sulla base dei contingenti di personale e delle sedi di destinazione individuate dai decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri del 22 dicembre 2000, i Ministeri interessati e l'ente ANAS nel corso dell'anno 2001 (successivamente all'avvenuta pubblicazione, nel mese di febbraio 2001, nella Gazzetta Ufficiale dei decreti del Presidente del Consiglio dei ministri del 22 dicembre 2000, nonché dei regolamenti n.446 e n.448 del 2000 recanti modalità per il trasferimento del personale), hanno esperito i processi per la mobilità del personale destinato a regioni ed enti locali e, a partire dal mese di luglio, il Servizio per la mobilità, tenuto conto della data di decorrenza fissata per le assegnazioni di personale dalla Conferenza unificata, ha disposto le assegnazioni di personale a regioni, province e comuni del personale proveniente dalle amministrazioni statali e dall'ANAS da utilizzare per esercitare le nuove funzioni.

Nel corso dell'anno 2001 sono stati trasferiti alle regioni e agli enti locali più di 1000 ex dipendenti dei Ministeri dell'interno, della salute, delle attività produttive, delle infrastrutture e dei trasporti e circa 1850 dipendenti dell'ANAS.

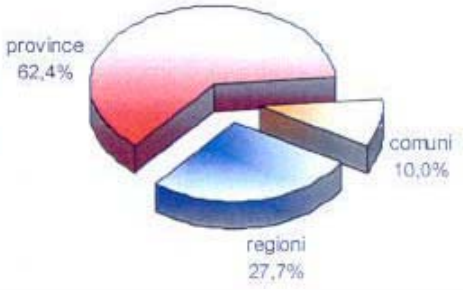
Amministrazione di origine delle risorse umane trasferite a seguito del conferimento di funzioni (D.Lgs. 112/98)







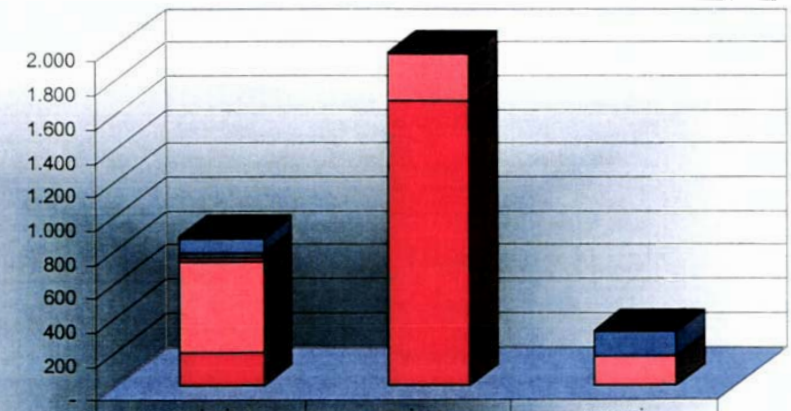
Amministrazione di destinazione delle risorse umane trasferite a seguito del conferimento di funzioni (D.Lgs. 112/98)




In particolare, nel corso dell'anno 2001 sono stati **completati** i processi di mobilità relativi al:

- personale del soppresso Ministero dell'industria trasferito alle regioni per l'esercizio delle funzioni in materia di **incentivi alle imprese**;
- personale del soppresso Ministero dell'industria trasferito alle regioni ed alle province per l'esercizio delle funzioni in materia di **energia, miniere e risorse geotermiche**;
- personale del soppresso Ministero della sanità trasferito alle regioni per l'esercizio delle funzioni in materia di **salute umana e sanità veterinaria**;
- personale del soppresso Ministero dei trasporti e della navigazione trasferito alle regioni e ai comuni per l'esercizio delle funzioni svolte dal soppresso **Servizio Escavazione Porti**;
- personale del soppresso Ministero dei trasporti e della navigazione trasferito alle regioni e ai comuni per l'esercizio delle funzioni svolte dagli Uffici provinciali della **Motorizzazione civile**;
- personale dell'Ente nazionale per le strade **ANAS** trasferito alle regioni ed alle province per l'esercizio delle funzioni in materia di **viabilità**;
- personale del Ministero dell'interno che ha presentato **domanda volontaria** di trasferimento alle regioni ed ai comuni per l'esercizio delle funzioni in materia di concessione di trattamenti economici in favore degli **invalidi civili**;
- personale del soppresso Ministero dei lavori pubblici che ha presentato **domanda volontaria** di trasferimento alle regioni, alle province e ai comuni per l'esercizio delle funzioni in materia di **opere pubbliche**;
- personale del Dipartimento della **protezione civile (circa 15 unità)**;
- personale civile del soppresso Ministero dei trasporti e della navigazione trasferito alle regioni per l'esercizio delle funzioni svolte dalle **Sezioni Demanio della Capitanerie di Porto (circa 15 unità)**.

Le risorse umane trasferite alle Autonomie locali per amministrazione conferente nel corso del 2001 (D.Lgs. 112/98)




| | regioni | province | comuni |
|---|---|---|---|
| Ministero della Salute | 10 | - | - |
| Ministero interno | 80 | - | 149 |
| Ministero attività produttive | 41 | 7 | - |
| Presidenza del Consiglio | 14 | - | - |
| Ministero infrastrutture e trasporti | 542 | 283 | 164 |
| Ente ANAS | 183 | 1.671 | - |

Devono, invece, essere completati i processi di mobilità relativi al:

- personale del soppresso Ministero delle finanze trasferito per l'esercizio delle funzioni in materia di **demanio idrico (circa 100 unità)**;
- personale del Dipartimento dei **Servizi Tecnici Nazionali (circa 150 unità)**;
- personale del **Magistrato del Po** (**circa 270 unità**).

Devono, infine, essere ancora avviati i processi per la mobilità:

- del personale amministrativo del Ministero dell'istruzione trasferito per l'esercizio delle funzioni in materia di **istruzione scolastica** (in relazione al quale i decreti del Presidente del Consiglio dei ministri del 12 settembre 2000 e del 13 novembre 2000 hanno fissato la data del trasferimento agli enti territoriali al 2° anno scolastico successivo alla data di entrata in vigore del regolamento di riorganizzazione del Ministero, avvenuta con decreto del Presidente della Repubblica 6 novembre 2000);
- del personale già in servizio presso il soppresso Ministero delle finanze (circa 4.000 unità) trasferito per l'esercizio delle funzioni in materia di **catasto** (in relazione al quale il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 19 dicembre 2000 ha previsto che il trasferimento ai comuni sia completato nel triennio successivo alla pubblicazione del predetto decreto, avvenuta il 27 febbraio 2001, G.U. n.48).

quadro di sintesi del personale assegnato nell'anno 2001 (d.lgs. n.112/98)

| funzioni conferite | da Amm. | alle regioni | alle province | ai comuni | totale | Regioni (e/o relative province e/o comuni) interessati dai decreti di assegnazione. (Decorrenza di assegnazione). |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Incentivi alle imprese | Ministero attività produttive | 4 | - | - | **4** | CALABRIA, CAMPANIA, LAZIO, PUGLIA (1° luglio 2001) |
| Energia e miniere | Ministero attività produttive | 37 | 7 | - | **44** | CAMPANIA, EMILIA ROMAGNA, LAZIO, LOMBARDIA, PIEMONTE, TOSCANA, VENETO. (1° luglio 2001) |
| Servizio escavazione porti | Ministero infrastrutture e trasporti | 244 | - | 151 | **395** | CAMPANIA, LAZIO, MARCHE, PUGLIA, TOSCANA, VENETO. |
| Motorizzazione civile | Ministero infrastrutture e trasporti | - | 151 | - | **151** | ABRUZZO, BASILICATA, CALABRIA, CAMPANIA, EMILIA ROMAGNA, LAZIO, LIGURIA, LOMBARDIA, MARCHE, MOLISE, PIEMONTE, PUGLIA, TOSCANA, UMBRIA, VENETO. |
| Capitanerie di Porto | Ministero infrastrutture e trasporti | 24 | - | 3 | **27** | ABRUZZO, CAMPANIA, CALABRIA, EMILIA ROMAGNA, LAZIO, LIGURIA, MARCHE, MOLISE, PUGLIA, TOSCANA, VENETO. |
| Invalidi civili | Ministero interno | 80 | - | 149 | **229** | ABRUZZO, BASILICATA, CALABRIA, CAMPANIA, EMILIA ROMAGNA, LAZIO, LIGURIA, LOMBARDIA, MARCHE, MOLISE, PIEMONTE, PUGLIA, TOSCANA, UMBRIA, VENETO (1° luglio 2001, ad eccezione della regione LIGURIA) |
| Sanità | Ministero della Salute | 10 | - | - | **10** | CAMPANIA, LAZIO, MARCHE, PUGLIA, TOSCANA,, VENETO. (1° luglio 2001) |
| Opere pubbliche | Ministero infrastrutture e trasporti | 274 | 132 | 10 | **416** | (mobilità volontaria). ABRUZZO, BASILICATA, CALABRIA, CAMPANIA, EMILIA ROMAGNA, LAZIO, LIGURIA, LOMBARDIA, MARCHE, MOLISE, PIEMONTE, PUGLIA, TOSCANA, UMBRIA, VENETO. (1° gennaio 2002) |
| Viabilità | Ente ANAS | 183 | 1.671 | - | **1.854** | ABRUZZO, BASILICATA, CALABRIA, CAMPANIA, EMILIA ROMAGNA, LAZIO, LIGURIA, LOMBARDIA, MARCHE, MOLISE, PIEMONTE, PUGLIA, TOSCANA, UMBRIA, VENETO. (1° ottobre 2001) |
| Protezione civile | Presidenza del Consiglio | 14 | - | - | **14** | (mobilità volontaria) ABRUZZO, BASILICATA, CALABRIA, CAMPANIA, LAZIO, PUGLIA, UMBRIA |
| TOTALE | | 870 | 1.961 | 313 | 3.144 | |

*Altre forme di mobilità*

*Gruppo di lavoro mobilità presso la Commissione europea*

In riferimento all'articolo 32 del d.lgs.165/2001, riguardante lo scambio di funzionari appartenenti a Paesi diversi e il servizio temporaneo all'estero, è stata assicurata l'attività di collaborazione con il Gruppo di lavoro presso la Commissione europea - D.G. IX in tema di mobilità in ambito comunitario.

In particolare, la collaborazione si è concretizzata nella partecipazione alle riunioni del 20 settembre e 25 ottobre 2001, concernenti il sistema di scambi di funzionari tra la Commissione Europea e gli Stati membri e le relative problematiche, quali quelle incentrate sul riconoscimento dell'anzianità e dell'esperienza professionale acquisita.

*Mobilità collettiva*

I processi di mobilità collettiva a seguito di collocamento in disponibilità, ai sensi degli articoli 33 e 34 del d.lgs.165/20001, sulla base alla dichiarazioni di eccedenza dell'Ente nazionale di previdenza e di assistenza farmacisti (E.N.P.A.F.), del Centro sperimentale di cinematografia e dell'I.S.M.E.A. (circa 50 unità di personale che ha esercitato l'opzione per la permanenza nel pubblico impiego), sono stati gestiti dal Servizio che ha adottato gli atti

necessari per il trasferimento del personale presso enti pubblici non economici e amministrazioni dello Stato.

*Mobilità Ente Poste ed Ente nazionale cellulosa e carta*

Il servizio ha curato la fase istruttoria e ha predisposto i decreti per il trasferimento di circa 360 dipendenti dell'Ente Poste presso l'Avvocatura dello Stato, l'ex Ministero della Pubblica Istruzione e dell'Università e della Ricerca scientifica e tecnologica, Ministero della Giustizia – Amministrazione autonoma degli archivi notarili, la Corte dei Conti, e i decreti per il trasferimento di 62 dipendenti dell'E.N.C.C. presso varie amministrazioni pubbliche.

*Mobilità dei Segretari comunali*

Ai sensi dell'articolo 18 del D.P.R. 465/1997, sono stati istruiti e predisposti i decreti per il trasferimento di 3 segretari comunali collocati in disponibilità.

*Basi NATO*

In riferimento al personale già dipendente dalle ex basi NATO, 117 unità (di cui 31 assegnati ad amministrazioni statali), il servizio ha indetto due conferenze di servizi, che hanno consentito di verificare la disponibilità delle amministrazioni statali interessate all'assunzione di parte del citato personale. Il servizio sta proseguendo la ricerca dei posti disponibili e ha fornito indicazioni all'Ufficio per il reclutamento della Presidenza del Consiglio dei ministri in ordine ai criteri ed alle procedure da seguire per il completamento dei processi di ricollocazione.

*Personale FIME*

Nel corso dell'anno il Servizio ha tenuto riunioni con le organizzazioni sindacali e con il Commissario liquidatore, per definire gli interventi richiesti per la conclusione dei processi di assunzione previsti dalla legge 23 luglio 1998, n.251.

*Consorzi Agrari*

Il servizio, a seguito di una fase istruttoria che ha comportato riunioni con le altre amministrazioni, ha adottato in data 24 ottobre 2001, il decreto per stabilire l'equiparazione tra le qualifiche previste dal CCNL per i dipendenti dei consorzi agrari e le corrispondenti aree, categorie o livelli professionali dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche.

*Personale ex A.S.S.T.*

In esecuzione della sentenza del TAR Sicilia, sezione staccata di Catania, n.405/1999, il servizio ha effettuato la ricognizione dei posti vacanti presso le amministrazioni pubbliche presenti sul territorio della provincia di Catania.

*Ferrovie in concessione*

Il Servizio ha curato la fase istruttoria ed ha predisposto due decreti di trasferimento di personale appartenente alle gestioni commissariali governative delle ferrovie in concessione.

### *3.3. La spesa per i pubblici dipendenti*

Nel 2000, il costo del personale ammonta a mld. 224.301.765.147 (valore espresso in lire), con un incremento rispetto al 1999 del 5,5 %, mentre sempre alla fine del 2000 la spesa per la retribuzione lorda, costituita dalla somma della componente fissa e di quella accessoria, con esclusione dei contributi a carico dell'amministrazione, ammonta a 167,9 miliardi di lire.

La relazione della Corte dei Conti sul costo del lavoro pubblico per l'anno 2000, prevista dall'art. 60 del d.lgs.165/2001, dimostra che il maggior divario tra incidenza del personale e incidenza della retribuzione concerne naturalmente la carriera prefettizia, la magistratura e la carriera diplomatica che percepiscono retribuzioni medie pro-capite molto più elevate della media, mentre nel settore statale hanno retribuzioni inferiori a quelle medie Ministeri e Scuola, che nel 2000 ha però dimezzato il divario. Nel settore non statale risulta penalizzato sul piano retributivo il comparto regioni ed Autonomie locali, il cui differenziale sfavorevole si è però ridotto di quasi due punti nel quadriennio. Specularmente, si è attenuato il divario favorevole del Servizio sanitario e delle Università.

La retribuzione media lorda pro capite dei dirigenti di prima fascia del settore statale ha subito nel quadriennio un sensibile aumento: il valore più alto, con esclusione della carriera diplomatica, concerne i Ministeri, con 254 milioni annui; quello più basso le Forze armate (180 milioni). Anche per i dirigenti di seconda fascia l'importo della retribuzione media lorda ha subito un aumento nel triennio 1998/2000, sia pure di minore entità: la posizione retributiva nel 2000 dei dirigenti del settore non statale è più favorevole (112 milioni nel 2000) rispetto ai colleghi statali (96,7 milioni). Il valore più alto dopo la carriera diplomatica, è quello degli enti pubblici non economici.

La retribuzione media lorda del personale dei livelli del complessivo settore pubblico è di 44,6 milioni nel 2000: Si situano al di sopra di questo importo (oltre alla carriera diplomatica) la Scuola, le Aziende, i Corpi di polizia, le Forze armate, la Carriera prefettizia, gli Enti pubblici non economici e gli Enti di ricerca. Regioni-Autonomie locali e Servizio sanitario espongono invece valori inferiori a quello medio.

Per quanto riguarda il tasso di retribuzione accessoria, nel quadriennio 1997/2000, l'incidenza della retribuzione accessoria sulla retribuzione lorda, pur presentando dinamiche differenziate a seconda dei comparti, in relazione alle qualifiche, è aumentata per la generalità dei comparti. salvo la Carriera diplomatica ed il Servizio sanitario nazionale. L'incidenza nel 2000 è di circa il 7,2% per il settore statale e del 13% per il settore non statale. Per la dirigenza, tale tasso di incidenza ha registrato nel 2000 la riduzione di un punto percentuale per la prima fascia ed un aumento della stessa misura per la seconda fascia.

**Costo del personale (2) per l'anno 1999 e 2000 (in migliaia di lire)**

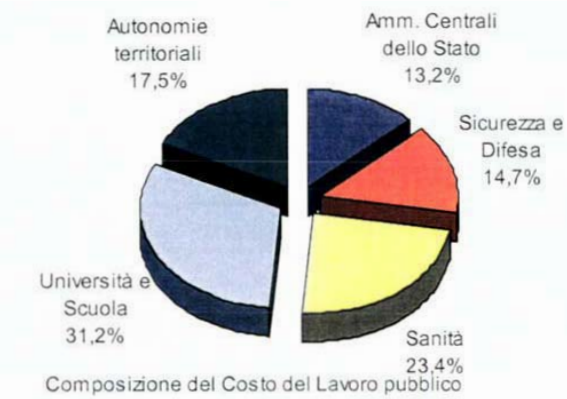
| Comparti | 1999 | 2000 | Variazione % |
|---|---|---|---|
| Ministeri | 16.407.818.088 | 17.145.982.099 | 4,5% |
| Aziende autonome | 2.462.056.144 | 2.085.613.751 | -15,3% |
| Scuola | 56.105.349.404 | 61.524.988.118 | 9,7% |
| Corpi di Polizia | 21.340.156.075 | 22.774.092.961 | 6,7% |
| Forze Armate | 9.947.122.678 | 11.033.831.283 | 10,9% |
| Magistratura | 2.197.343.921 | 2.313.115.385 | 5,3% |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Carriera Diplomatica | 279.641.899 | 280.936.275 | 0,5% |
| Carriera Prefettizia | 181.562.978 | 177.557.690 | -2,2% |
| Enti Pubblici non Economici | 4.884.022.800 | 5.346.370.583 | 9,5% |
| Università | 10.230.243.255 | 10.545.943.087 | 3,1% |
| Regioni ed Autonomie Locali | 37.128.380.907 | 34.792.799.209 | -6,3% |
| Segretari Com. e Prov. (1) | | - | |
| Servizio Sanitario Nazionale | 49.829.124.729 | 54.741.233.643 | 9,9% |
| Istituzioni ed Enti di Ricerca | 1.553.151.487 | 1.539.301.063 | -0,9% |
| **TOTALE** | **212.545.974.365** | **224.301.765.147** | **5,5%** |

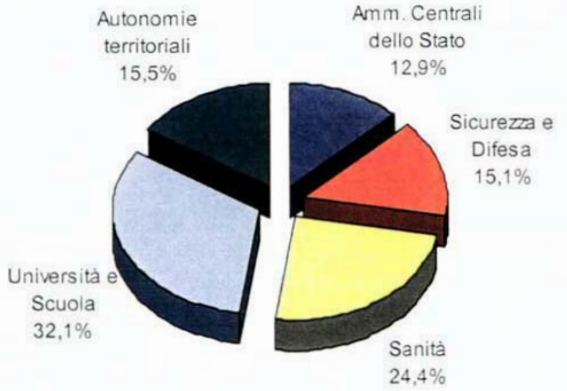
*Note: (1) le spese dei Segretari comunali e provinciali sono incluse in quelle delle Regioni ed autonomie locali*

(2) comprende le retribuzioni lorde ai dipendenti, gli oneri contributivi a carico delle Amministrazioni ed ulteriori spese per missioni, rimborsi ad altri Enti, ecc....

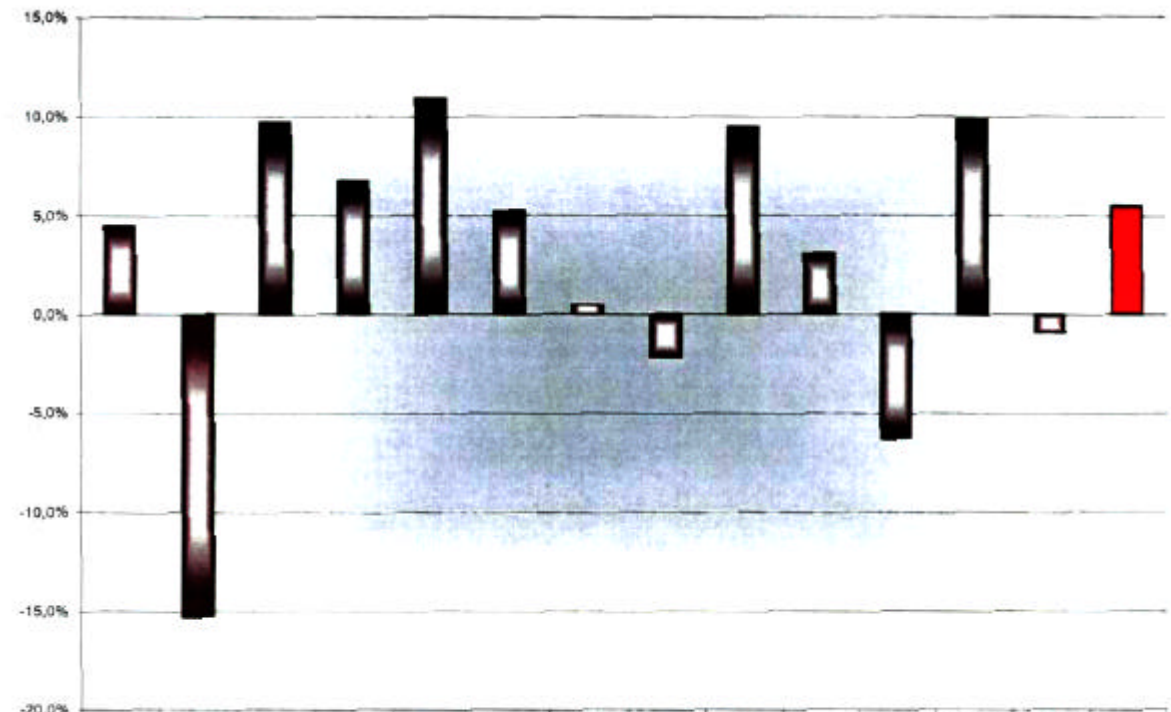
Composizione del Costo del Lavoro pubblico
per grandi aggregati funzionali - anno 1999




Composizione del Costo del Lavoro pubblico
per grandi aggregati funzionali - anno 2000



Variazione complessiva del costo del lavoro nei comparti del pubblico impiego dal 31/12/1999 al 31/12/2000




| | Ministeri | Aziende autonome | Scuola | Corpi di Polizia | Forze Armate | Magistratura | Carriera Diplomatica | Carriera Prefettizia | Enti Pubblici non | Universita' | Regioni ed Autonomi | Servizio Sanitario Nazionale | Istituzioni ed Enti di Ricerca | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| var. % | 4,5% | -15,3% | 9,7% | 6,7% | 10,9% | 5,3% | 0,5% | -2,2% | 9,5% | 3,1% | -6,3% | 9,9% | -0,9% | 5,5% |

Per quanto riguarda i dati del 2001, si deve considerare che non è ancora possibile effettuare delle valutazioni di sintesi: la Ragioneria Generale dello Stato sta infatti completando in queste settimane la raccolta delle informazioni e le prime stime non saranno rese disponibili che tra alcuni mesi.

### *3.4. L'inquadramento del personale e l'avanzamento in carriera.*

I contratti collettivi della tornata 1998/2001 e la contrattazione integrativa che ne è derivata, hanno messo a regime il nuovo sistema di classificazione professionale dei dipendenti pubblici contrattualizzati. I Ccnl hanno infatti abrogato il vecchio sistema delle qualifiche funzionali risalente alla legge 11 luglio 1980, n.312, rivelatosi eccessivamente rigido, limitando la mobilità del personale in senso orizzontale contro l'interesse dell'amministrazione ed inibendo la mobilità verticale di carriera contro l'interesse dei dipendenti.

L'attuazione dei nuovi ordinamenti professionali ha in questo biennio fortemente impegnato le amministrazioni a tutti i livelli, comportando una generalizzata revisione delle dotazioni organiche secondo i nuovi profili professionali, una redistribuzione delle mansioni secondo le declaratorie contrattuali, l'individuazione concertata dei criteri per la mobilità del personale all'interno del sistema di classificazione, la messa a regime del sistema di finanziamento, sia per quanto riguarda le progressioni di tipo retributivo sia per quanto concerne gli avanzamenti in carriera.

I Ccnl del quadriennio 1998/2001 hanno costituito i nuovi sistemi di classificazione prevedendo 3 o 4 aree o categorie come elementi classificatori macro, nel cui ambito sono riunite diverse posizioni retributive. E' inoltre prevista nella categoria apicale la costituzione di un'area delle posizioni organizzative per funzioni di alta qualificazione e professionalità, con incarichi a tempo determinato revocabili e retribuzione in parte fissa ed in parte legata al raggiungimento degli obiettivi.

Ogni area è definita tramite declaratoria e tutte le mansioni ascritte al profilo di appartenenza, nonché quelle complementari o strumentali sono esigibili, in quanto considerate contrattualmente equivalenti. Più precisamente, in alcuni comparti l'equivalenza è stabilita a livello dell'intera categoria (enti locali); in altri (ministeri) solamente nell'ambito della posizione retributiva.

Per quanto riguarda invece la mobilità verticale, questa è disciplinata mediante il sistema delle progressioni in carriera. I contratti hanno previsto un doppio sistema di progressione interna per i dipendenti: verticale, fra le aree, e orizzontale all'interno dell'area fra le sole posizioni retributive. Il passaggio da un'area all'altra avviene tramite procedure selettive e deve rispettare il principio dell'adeguato accesso dall'esterno, come richiesto dall'art. 35, comma 1 del d.lgs.165/2001 e come recentemente ribadito dalla Corte Costituzionale con le sentenze nn. 1/1999, 194/2002 e 273/2002. I contratti collettivi permettono che essa avvenga anche in deroga ai titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Il passaggio all'interno dell'area configura a sua volta una progressione di due tipi: normo-retributiva, mediante percorsi di qualificazione ed aggiornamento con esame finale, tenuta al rispetto della dotazione organica e dei contingenti di profilo in essa previsti, e di

sviluppo meramente economico, con criteri definiti dal contratto collettivo senza vincolo di contingente.

Sul quadro appena delineato si evidenziano alcuni **fattori di criticità**, dovuti in particolare alla implementazione in sede integrativa dei sistemi di progressione descritti dai Ccnl.

Si è posto anzitutto un problema di **finanziamento** del sistema della progressione professionale, in quanto ogni passaggio di livello si traduce in una spesa per l'amministrazione. Specie in alcuni ambiti della contrattazione integrativa degli enti pubblici non economici (INPS, INAIL, ACI) si è stabilito che solo nel primo anno la spesa per le progressioni professionali orizzontali sarebbe gravata sul fondo unico di amministrazione mentre, per gli anni successivi, essendo spesa per stipendi, essa sarebbe transitata sui bilanci dell'ente nei ruoli di spesa fissa, reintegrando nei suoi importi complessivi il fondo di ente. La tesi non è stata condivisa dal Ministero dell'Economia e delle Finanze e dalla Presidenza del Consiglio - Dipartimento per la Funzione pubblica, anche a seguito di una certificazione della Corte dei Conti sui Ccnl in cui si richiedevano opportuni strumenti contabili per la compensazione di queste spese, le quali si presentavano non controllabili e prive di copertura.

Per puntellare con elementi certi un sistema divenuto improvvisamente instabile, la legge finanziaria per l'anno 1999 (legge 488/1999) è intervenuta come detto in due direzioni: da un lato ha stabilito che tutti i provvedimenti e le iniziative di attuazione del nuovo ordinamento professionale, ad eccezione dei passaggi di area, devono essere finanziati esclusivamente dal fondo di amministrazione, che va pertanto decurtato anche negli anni a venire dei relativi importi (art. 19, comma 1). Da altro lato, anche per garantire l'effettività ed il rispetto dei vincoli di bilancio, ha introdotto il citato controllo sui costi della contrattazione integrativa di Enti pubblici e Stato.

Un secondo problema risiede nell'utilizzo di **criteri generali** relativi alle procedure delle selezioni per le progressioni interne alle aree o categorie, che il Ccnl delega ai contratti integrativi, sulla base di alcuni principi generali fissati in sede nazionale. Nella gestione dell'istituto da parte della contrattazione di secondo livello, a fronte di una contrattazione nazionale che privilegia criteri selettivi legati a profili soggettivo-qualitativi della prestazione di lavoro, emergono due tendenze.

La prima consiste nella scarsa selettività delle progressioni, che non di rado si risolvono in sorta di promozioni di massa. L'effetto è quello di un incremento quantitativo del personale nelle aree più elevate, con inevitabili ricadute sulla struttura organizzativa degli enti e la produzione di inevitabili disfunzioni. Inoltre l'aumento di personale con alta qualifica proveniente dall'interno, riduce gli spazi di accesso dall'esterno per le qualifiche più elevate.

La seconda nella propensione della contrattazione integrativa a considerare l'esperienza professionale come anzianità di servizio e ad attribuirle rilievo preponderante, nonostante tale elemento presenti carattere automatico, con contestuale sottovalutazione dei titoli culturali e professionali. Il peso abnorme dell'anzianità di servizio, già sanzionato dalla giurisprudenza di merito in relazione a clausole di contratti integrativi di diversi comparti, mal si concilia con la finalità precipua della procedura selettiva, che è quella di individuare i più meritevoli e capaci.

Per tali motivi il **Documento dell'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore sulle «*Linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali - 2002 – 2005*» del 21 maggio 2002** prevede che la contrattazione collettiva per il quadriennio 2002-2005 elimini ogni forma di automatismo contrattuale ai fini delle progressioni professionali, valorizzi la professionalità ed i titoli di servizio assicurando il carattere realmente selettivo dei procedimenti di sviluppo di carriera, limitato a percentuali predeterminate di personale, ed escludendo il doppio e/o "triplo salto" di livello (salvo, ovviamente, che non consegua dalla partecipazione a concorsi pubblici con parità di titoli di ammissione fra tutti i candidati).

Un terzo significativo problema, assai delicato perché involge significativi profili di costituzionalità, è dato dal **rapporto fra i sistemi di classificazione del personale ed il principio del concorso pubblico.**

A tale riguardo i Ccnl aprono agli esterni solo per l'accesso alle posizioni economiche iniziali delle singole aree, stabiliscono una riserva totale a favore del personale dipendente su talune posizioni e per quelle di scivolo retributivo, consentendo l'accesso dall'esterno per tutta l'area intermedia solo ove la selezione interna abbia avuto esito negativo, ovvero manchino del tutto le professionalità da selezionare.

Peraltro la norma dell'art. 35, comma 1 d.lgs.165/2001 si è premurata di garantire comunque l'adeguato accesso dall'esterno, secondo un principio più volte ribadito dalla Corte Costituzionale, come detto, di recente, con le sentenze n. 1/1999 e 194/2002, riguardo alle progressioni interne del Ministero delle Finanze

Infine risulta problematica in sede decentrata, specie nel comparto dei Ministeri, anche l'attivazione delle **posizioni organizzative**. Sia i Ccnl, che i contratti integrativi sembrano aver progressivamente inteso vanificare le potenzialità e le finalità dell'istituto: i primi non finanziandolo adeguatamente e specificamente; i secondi rinviandone *sine die* l'attivazione, perlopiù attraverso anomale "code" contrattuali integrative, differendo l'attuazione dell'istituto alla ridefinizione delle dotazioni organiche, ovvero non destinando a tale scopo risorse del fondo unico di amministrazione.

### *3.5. Forme contrattuali flessibili e outsourcing*

La prima e seconda privatizzazione del lavoro pubblico hanno ridisegnato le fonti di disciplina dei rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, in un quadro in cui, a fianco delle norme di legge, delle norme dei contratti collettivi e delle norme regolamentari, il contratto individuale di lavoro ha assunto un'importanza crescente, divenendo fonte costitutiva e regolativa del rapporto di lavoro. I rapporti di lavoro secondo l'attuale previsione dell'art. 2, commi 2 e 3 del d.lgs.165/2001 sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, libro V del codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa e sono regolati contrattualmente, mentre, a norma dell'art. 5, comma 2 del d.lgs. 165/2001, «le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro sono assunte dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro».

In questo quadro, che opportunamente supervaluta l'aspetto organizzativo, è proprio la flessibilità nella gestione del personale che è strumentale ad assicurare il buon andamento delle pubbliche amministrazioni, ed è questa la vera ispirazione della riforma del decennio 1992/2002. Una flessibilità che è anzitutto *interna* e riferita all'organizzazione: cioè flessibilità nell'organizzazione degli uffici e nella gestione delle risorse umane che diviene criterio ordinatore delle amministrazioni pubbliche, come del resto confermato, su altro versante, dalla riforma dei sistemi di inquadramento e della disciplina delle mansioni.

Si giunge quindi alla piena legittimazione delle forme di lavoro «atipico», cioè diverse dal tipo di contratto con cui il fattore lavoro si incorpora nell'organizzazione tradizionale della produzione, ossia il contratto di lavoro senza prefissione di termine e a tempo pieno, con garanzie di stabilità.

Per questo l'espresso riferimento contenuto nell'art. 36 del d.lgs.29/1993 (ora art. 36 del d.lgs.165/2001) alle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle leggi sul rapporto di lavoro subordinato nell'impresa, assume un forte significato simbolico, ed è apparso quantomai opportuno, se pure ripetitivo del principio di carattere generale contenuto nelle leggi di delega e nell'art. 2, comma 2 del d.lgs. 29/1993 ed ora 165/2001.

La norma di riferimento dell'art. 36 del d.lgs.165/2001 ha un profondo significato innovativo, in quanto segna effettivamente la transizione dell'ordinamento delle pubbliche amministrazioni da un atteggiamento di sospetto e rifiuto, ad un atteggiamento di favore verso forme flessibili di assunzione del personale e di impiego della risorsa lavoro

Alcune considerazioni sul dato positivo sembrano qui importanti.

La prima è che la riproduzione, da parte del d.lgs.165/2001, della disposizione dell'art. 36, c. 7 del d.lgs.29/1993 che richiama espressamente una serie di norme privatistiche in materia non va ritenuta esaustiva, avendo esso mera valenza

esemplificativa, dovendosi ad esempio ritenere compresa nell'ambito di applicazione della norma la normativa privatistica sul part time.

In secondo luogo, non è priva di significato la circostanza che i commi 7 e 8 dell'art. 36 del d.lgs. 29/1993, vadano oggi a costituire una norma autonoma (art. 36, commi 1 e 2 d.lgs.165/2001) in quanto tale scelta amplifica e rafforza la disposizione in esame, sostanzialmente concedendogli autonomia rispetto alla disciplina delle assunzioni alla quale era collegata nella precedente versione. La creazione di una norma *ad hoc* ribadisce come il lavoro nelle pubbliche amministrazioni non sia estraneo ai processi di flessibilità ispirati dal settore privato e come l'utilizzo delle tipologie flessibili di utilizzo del personale contribuisca al perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità cui le amministrazioni ispirano la loro organizzazione.

E' dunque ovvio e fisiologico, in questa prospettiva, che la materia delle tipologie contrattuali flessibili (tempo determinato, part time, contratti formativi, lavoro interinale, telelavoro) sia demandata dal legislatore allo stesso art. 36, comma 1 dalla legge alla contrattazione collettiva, perché l'autonomia collettiva rappresenta una risposta innovativa, in chiave di adeguamento del sistema normativo alla domanda sociale di flessibilità delle regole del rapporto e del mercato del lavoro e perciò alle esigenze e ai valori provenienti dall'autonomia privata.

I contratti collettivi della tornata 1998/2001, nelle c.d. "code contrattuali", hanno provveduto a regolare le tipologie di lavoro flessibile, in parte adeguando tale regolamentazione al mutato quadro normativo e dunque aggiornando o modificando disposizioni che, nella prima tornata contrattuale 1994/1997 già recavano una disciplina delle tipologie flessibili di lavoro (in particolare tempo determinato e part time).

Resta chiaro, peraltro, che il richiamo legislativo alla contrattazione collettiva non attribuisce a quest'ultima una competenza esclusiva in materia. La possibilità di utilizzare i rapporti di lavoro flessibile non viene subordinata, cioè, alla presenza di apposite disposizioni dei contratti collettivi. Il richiamo alla contrattazione nell'ambito dell'art. 36 ha proprio la funzione di chiarire che, nonostante il chiaro collegamento con la materia degli accessi ancora sottoposta a riserva di legge, la sede naturale di disciplina della materia delle tipologie flessibili rimane, come nel settore privato, quella negoziale; nondimeno qui le parti sono libere di trattare, di contrattare o, teoricamente, di lasciare la materia priva di qualunque regolamentazione, essendo la disciplina legale privatistica di immediata applicabilità, a prescindere dall'intervento della normativa contrattuale.

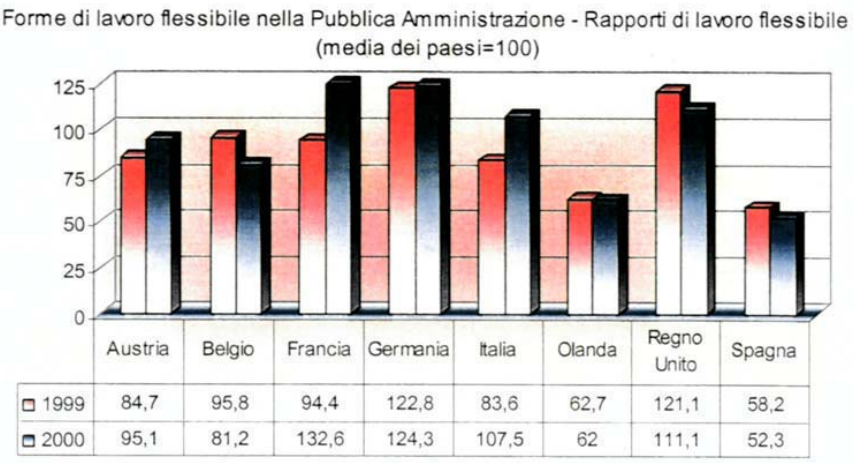
La disciplina contrattuale delle forme di lavoro flessibili è dunque intervenuta in quasi tutti i comparti con un certo ritardo rispetto alla data di stipulazione dei Ccnl 1998/2001; gli articolati contrattuali sulle tipologie flessibili sono stati realizzati tra la fine dell'anno 2000 ed i primi mesi dell'anno 2002 e dunque non è ancora possibile dare conto della implementazione degli strumenti della flessibilità rispetto ad una disciplina legale e contrattuale che solo oggi può dirsi completamente a regime.

E' tuttavia possibile verificare alcune linee di tendenza, emerse da una recente indagine della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica nell'ambito di un progetto finalizzato di studio su «Lavoro pubblico e flessibilità» (maggio 2002).

Come caratteristica fondamentale di tutte le amministrazioni è emersa una persistente rigidità nell'impiego di forme di lavoro flessibile. Le pubbliche amministrazioni gestiscono le risorse umane principalmente all'insegna dell'obiettivo del *risparmio economico*. Il ricorso alla flessibilità appare limitato dalla particolare natura dei servizi forniti dalle strutture pubbliche, dalla necessità di assicurare *standard* minimi di qualità e quantità e dalla rigidità organizzativa di alcuni apparati. La combinazione di questi diversi elementi ha creato una situazione molto particolare, nella quale emerge la forte contraddizione tra un utilizzo non programmato di tali forme di impiego ed il ricorso da parte delle amministrazioni alla esternalizzazione dei servizi estranei alle funzioni pubbliche.

La flessibilizzazione dei rapporti appare, quindi, molto spesso legata a situazioni contingenti e non è oggetto di attenta programmazione da parte delle amministrazioni, risultando semmai predominante la scelta del singolo lavoratore eventualmente dettata da ragioni personali e familiari. Anche nella fase attuale, appaiono evidenti le profonde difficoltà determinate dalla rigidità organizzativa della pubblica amministrazione e gli ostacoli legati ad una cultura ancorata ai "vecchi" modelli. È poi emersa in particolare una sostanziale incompatibilità tra le competenze di particolari figure professionali, caratterizzate da stabilità e notevole esperienza professionale ed il ricorso alle tipologie flessibili di impiego (all'infuori di qualche significativa sperimentazione nell'ambito dei rapporti di telelavoro).

Anche il dato quantitativo è risultato essere di un certo interesse. A partire dagli anni novanta la dose di flessibilità è progressivamente aumentata all'interno di tutte le pubbliche amministrazioni, con una presenza femminile quasi sempre superiore al 65 % su tutte le tipologie contrattuali flessibili. L'incremento nell'utilizzo delle tipologie flessibili tra il 1999 e il 2000 è stato nel nostro Paese del 23,9 %.




| | Austria | Belgio | Francia | Germania | Italia | Olanda | Regno Unito | Spagna |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1999 | 84,7 | 95,8 | 94,4 | 122,8 | 83,6 | 62,7 | 121,1 | 58,2 |
| 2000 | 95,1 | 81,2 | 132,6 | 124,3 | 107,5 | 62 | 111,1 | 52,3 |

Per quanto riguarda i **contratti di lavoro a tempo determinato,** essi non rappresentano certamente una novità per le pubbliche amministrazioni. Il ricorso a tali contratti risponde effettivamente ai bisogni di rapido adeguamento dell'organico a nuove esigenze di professionalità, determinate da variazioni delle attività. Il contratto rappresenta un efficace strumento di flessibilità organizzativa, idoneo a consentire in tempi rapidi il reperimento di personale, in possesso delle abilità e competenze richieste, anche se è bene evidenziare che esso in linea di massima coinvolge lavoratori con una medio - bassa specializzazione. In alcune amministrazioni è un utile strumento per rendere flessibile la voce «costo del personale» altrimenti caratterizzata da notevole rigidità (ed elevata incidenza). Si è rivelata, poi, la forma più idonea a reperire risorse da destinare alla realizzazione di specifici progetti ed alla attuazione di iniziative di miglioramento dei servizi offerti (sportelli informativi temporanei, informatizzazione dei servizi interni, riorganizzazione degli archivi, ecc.).

Questo tipo di contratto non presenta particolari problemi. La stagionalità o l'eccezionalità dell'attività rappresentano la caratteristica prima e la condizione *sine qua non* per attivarli senza creare difficoltà di natura gestionale, anche alla luce della nuova disciplina dettata dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

Più complesso risulta l'utilizzo dei **contratti di formazione e lavoro**, uno strumento di ingresso nel mercato del lavoro pubblico trattato in maniera differente a seconda delle diverse amministrazioni indagate. Per molte di queste il suo utilizzo è risultato essere pressoché inesistente e comunque residuale. Per alcune ha rappresentato uno strumento strategico per sanare situazioni contrattuali anomale all'interno dell'amministrazione o reperire personale per profili professionali medio alti.

I Ccnl di comparto regolano, nel rispetto delle disposizioni legislative del settore privato, l'istituto del Cfl, individuando le diverse tipologie del contratto, le categorie di lavoratori ai quali è applicabile ed il trattamento economico normativo, la durata minima

del periodo obbligatorio di formazione espressa in ore, le modalità di stipulazione e il contenuto del contratto, nonché la possibilità di trasformazione del Cfl in contratto a tempo indeterminato con la p.a. Alcuni contratti hanno rinviato a successive tornate la disciplina contrattuale del Cfl (es. Università).

Il Ccnl Enti di ricerca (preintesa del 28 luglio 2001), che nel comparto già aveva una disciplina di legge specifica, prevede formule generalissime con rinvio alla possibilità dei singoli enti di implementare le tipologie di lavoro flessibile di cui all'art. 36 «con riferimento ai fini, ai contenuti ed alle modalità di applicazione di ciascun istituto».

I contratti prevedono specifiche esclusioni dalla possibilità di realizzare contratti di formazione e lavoro. In particolare è stata esclusa la possibilità di stipulare il contratto per l'acquisizione di professionalità elementari, connotate da compiti generici o ripetitivi, individuate anche mediante il riferimento ai livelli di inquadramento dei Ccnl, recependosi così un orientamento giurisprudenziale che appunto aveva criticato l'utilizzo strumentale dei Cfl aventi a contenuto l'espletamento di mansioni elementari e generiche, venendo meno il requisito formativo essenziale. Secondo l'Aran (Direttiva 1999) si devono considerare professionalità elementari, per le quali non è consentita la stipulazione del Cfl, le professionalità corrispondenti alla prima qualifica del vigente sistema classificatorio.

Le amministrazioni ove tale tipologia contrattuale è in uso ritengono che sia largamente conveniente la particolare forma di selezione (più leggero dell'*iter* concorsuale selettivo classico), in particolar modo per costruire ruoli e sistemi di competenze nuovi e più flessibili di quelli attualmente esistenti e la possibilità di verificare la persona prima di assumerla definitivamente.

Ciò detto, si tratta comunque di uno strumento ancora poco percepito in termini di maggiore flessibilizzazione della risorsa personale. Le amministrazioni che si impegnano con percorsi formativi *ad hoc* scelgono solitamente di farlo per figure professionali strategiche e vitali per l'ente stesso, solo dopo avere verificato disponibilità di posti nella dotazione organica.

Al fine di valorizzare comunque i rapporti di formazione e lavoro nelle p.a. durante il blocco delle assunzioni previsto dall'art. 19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, il **Ministro per la Funzione pubblica e i Servizi di Sicurezza, con la Direttiva 8 maggio 2002**, ha prefigurato la sospensione dei termini per la conversione dei rapporti formativi in rapporti di lavoro stabile con la p.a. per tutta la durata del blocco legislativo.

Diverso è il caso delle **collaborazioni coordinate e continuative**, che hanno conosciuto presso tutte le pubbliche amministrazioni analizzate un momento di vera e propria "esplosione", a cui sta seguendo una fase recente di più attenta utilizzazione sia circa la loro utilità, sia riguardo agli ambiti di utilizzo.

Si tratta in assoluto della forma contrattuale flessibile più praticata e, paradossalmente, meno presidiata da parte delle amministrazioni. Il motivo è semplice: i contratti di collaborazione coordinata e continuativa non sono ascrivibili alla gestione del

personale, né quindi vengono gestiti dai settori e servizi organizzazione e personale degli enti; rientrano, invece, nei capitoli di spesa "acquisizione di beni e servizi" delle diverse articolazioni organizzative delle amministrazioni, le quali, di conseguenza, non devono concordare con le politiche ed i servizi del personale la loro assunzione. Nel medio periodo questa prassi ha favorito, per i servizi interessati, l'acquisizione in tempi rapidi di profili professionali a medio-alta specializzazione con la possibilità, più che apprezzata, di selezionarli direttamente.

Nello stesso tempo ha però provocato un processo di flessibilizzazione della reale dotazione organica privo di strategia complessiva dell'ente esponendo alcuni servizi ad una debolezza strutturale di fatto. Le amministrazioni hanno dovuto affrontare il problema di ridurre la debolezza strutturale derivante dalla presenza di lavoratori più che inseriti nelle attività dei servizi, ed in alcuni casi indispensabili, ma di fatto non inquadrati nella pianta organica, ovvero precari a volte a svantaggio della stessa amministrazione pubblica.

La fase del ripensamento complessivo di questo strumento contrattuale è appena iniziata per molte delle amministrazioni e, quindi, non sono ancora definiti gli esisti della futura regolamentazione. Quello che appare certo è il tentativo comune di ricondurre queste forme ad una più generale politica del personale e di ridurne comunque il loro utilizzo (anche attraverso Gruppi di lavoro a composizione mista amministrazione-sindacato).

Rispetto ai **contratti di lavoro a tempo parziale** deve dirsi che si tratta ancora oggi di una delle forme contrattuali alternative al contratto di lavoro standard più diffuse, con valori incrementali anche nei comparti dello Stato e parastato.

Paradossalmente, per il *part-time* il problema è quello della eccessiva rigidità di approccio della legge n. 662/1996, che ha introdotto l'obbligo per la pubblica amministrazione di accettare le richieste di trasformazione del rapporto provenienti dai dipendenti. Diversamente da quanto avviene per le altre figure (cui si ricorre con *top-down*), il part-time risulta introdotto con un processo *bottom-up* (viene cioè subìto dall'amministrazione). Il fenomeno riguarda tutti i settori e servizi delle amministrazioni in quanto tendenzialmente coinvolge principalmente personale femminile di tutte le qualifiche professionali con esigenze famigliari.

Problemi particolari sono infatti sorti rispetto alle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro dal tempo pieno al part time, che l'amministrazione deve soddisfare per legge, salvo la possibilità di differire il momento della concessione del tempo parziale. In alcuni casi si è anche dovuto fare ricorso a nuove assunzioni per coprire i servizi, in particolar modo quelli ad alto contatto di pubblico. La richiesta di passaggio ad un contratto part time costituisce più una risposta ad esigenze di vita temporanee che a scelte professionali stabili: è normale il fenomeno della richiesta di rientro al contratto full time,

una volta che i figli sono cresciuti o i problemi familiari si sono risolti. E' presente anche una visibile percentuale di richiesta di part time per svolgere altre attività di lavoro, in genere per profili professionali medio bassi e poco soddisfacenti per il lavoratore, oppure, al contrario, per profili professionali elevati con possibilità di svolgere una attività privata grazie al *know how* acquisito; e proprio la gestione della situazione che si viene a creare in seguito al passaggio a part time da parte delle alte professionalità presenta non poche difficoltà per le amministrazioni.

Nel cercare di porre rimedio ai problemi derivanti dalla trasformazione del rapporto, si punta nel futuro a definire contingenti precisi di figure con contratto part time per ogni settore e servizio interno e con possibilità definite in termini di percentuale di lavoro e di orario. Più raro è risultato il ricorso al part time da parte delle amministrazioni per rispondere ad esigenze gestionali ed economiche. Alcuni esempi sono però stati registrati laddove, a fronte di richieste da parte dei servizi di nuove assunzioni full time, si è messa in evidenza la possibilità di instaurare rapporti di lavoro con part time verticale od orizzontale garantendo la copertura del servizio a fronte di sensibili riduzioni dei costi del personale. Si tratta di specifici casi di ottimo successo, soprattutto dal punto di vista economico.

Problematica è apparsa però l'applicazione al part-time di alcuni istituti previsti dal d.lgs. n. 61/2000, come ad esempio la retribuzione della prestazione svolta oltre l'orario di lavoro concordato fra le parti nel contratto ed entro il limite del tempo pieno, ovvero la praticabilità delle c.d. clausole elastiche, le quali consentono una diversa distribuzione della prestazione lavorativa all'interno del tetto orario stabilito.

Per tali motivi il **Documento dell'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore sulle «*Linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali - 2002 – 2005*» del 21 maggio 2002** prevede che la contrattazione collettiva provveda a regolare tali profili di flessibilità nella gestione del rapporto part time, al fine di temperare le attuali rigidità di utilizzo.

Ancora poco diffuso è il ricorso al **lavoro interinale**. Il vantaggio potenziale di tale soluzione, rappresentato dal reperimento di personale già formato in tempi brevi per coperture temporanee, si è rivelato tale, anche se l'esperienza sta mettendo in luce precisi profili professionali a cui si può fare riferimento con questi contratti e a maggior ragione precise tipologie di servizi. In particolar modo, il lavoro interinale si è mostrato efficace per tutti i profili professionali relativi a quelle attività che non richiedono una relazione continuativa e specializzata con l'utenza dei servizi. ma, rispetto a questi, il lavoro temporaneo, legato anch'esso a causali di natura non permanente, si differenzia poiché non richiede l'espletamento di procedure selettive e la formazione iniziale dei neoassunti. Le opportunità del lavoro interinale risiedono appunto nella possibilità di acquisire rapidamente risorse già formate per fronteggiare situazioni contingenti.

La legge 24 giugno 1997, n. 196 non pone alcuna limitazione in base alla natura giuridica dei soggetti che possono avvalersi del lavoro temporaneo. All'articolo 11 viene infatti espressamente precisato che le disposizioni relative alle imprese utilizzatrici sono applicabili anche a soggetti non imprenditori.

Da ciò si è immediatamente derivata l'utilizzabilità della nuova tipologia di lavoro anche nel settore pubblico, utilizzabilità rafforzata dal riferimento contenuto nel 2° comma dell'articolo 36 d.lgs.165/2001, ove si ammette il ricorso a forme flessibili di assunzione e di impiego, secondo le tipologie previste dal codice civile e da altre leggi sul rapporto di lavoro nell'impresa, tra cui, espressamente, la legge 196/1997 per la fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo, nonché dallo stesso art. 11, comma 2 della legge 196/1997, che espressamente esclude in via sanzionatoria la conversione dei contratti di lavoro temporaneo in contratti a tempo indeterminato nelle pp.aa.

La norma dell'art. 36, comma 1 prevede altresì un rinvio al contratto collettivo nazionale per la concreta disciplina della materia, contratto poi realizzato nella forma dell'Accordo quadro in data 9 agosto 2000.

L'accordo, sottoscritto dall'Aran e dalle OO.SS. si è limitato a disciplinare i più importanti aspetti relativi al rapporto, con particolare riferimento alle ipotesi ammesse e alle percentuali di lavoratori con contratto di fornitura rispetto a quelli occupati nell'amministrazione.

Nei casi in cui è stato utilizzato il lavoro interinale, ci si è essenzialmente indirizzati verso mansioni di carattere esecutivo (es. operatori socio-assistenziali per case di riposo). Si evidenziano tuttavia numerose problematiche in parte legate alle inefficienze e alla scarsa puntualità da parte delle agenzie di fornitura. A tale riguardo, le maggiori problematiche sono emerse in ragione della difficoltà legata all'individuazione di particolari figure professionali e, nell'ambito della gestione del rapporto di lavoro, a causa delle carenze emerse nella sostituzione dei lavoratori assenti. Appare comprensibile, pertanto, come il ricorso al lavoro temporaneo sia stato giudicato deludente, specie in ragione del più alto costo connesso a tale forma di impiego.

Interessante è infine il caso del **telelavoro**. Solo alcune amministrazioni si sono attivate con forme di sperimentazione pratica, molto circoscritte numericamente. L'interesse è elevatissimo sia per le amministrazioni, sia per i lavoratori, ma l'applicazione pratica fino ad ora si è scontrata con due problemi chiave: la necessità di riprogettare i servizi e gli alti costi di investimento e di gestione che allo stato attuale questa forma di lavoro flessibile comporta. In particolar modo il costo rappresenta tuttora un rilevante ostacolo al suo utilizzo in forme più significative.

L'esperienza peraltro, se da una parte interessa ed incuriosisce, dall'altra è troppo recente per trarre delle prime conclusioni gestionali. E' necessario riscontrare, poi, la mancanza di una soddisfacente disciplina quadro che affronti, in particolare, il problema del controllo.

*3.6. Il codice di comportamento dei dipendenti pubblici.*

L'art. 26 del decreto correttivo 23 dicembre 1993, n. 546 introdusse, in una posizione strategica, e cioè subito a ridosso dell'art. 59 del d.lgs.29/1993 dedicato alla responsabilità disciplinare, un nuovo articolo 58 *bis*, intitolato al «*Codice di comportamento*».

Si prevedeva che un codice di comportamento dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche dovesse essere redatto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica, dopo aver sentito le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale (art. 58 *bis*, comma 1). Il testo deve essere pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* e consegnato al dipendente all'atto dell'assunzione (art. 58 *bis*, comma 2), ed è destinato ad essere *allegato* ai contratti collettivi, in base a direttive impartite all'Aran dal Presidente del Consiglio dei Ministri (art. 58 *bis*, comma 3). Nella nuova versione dell'articolo 58 *bis*, resa dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80 (ora art. 54 d.lgs.165/2001), sono invece le pubbliche amministrazioni che formulano all'Aran indirizzi affinché il codice venga recepito nei contratti in allegato e perché i suoi principi vengano coordinati con le previsioni contrattuali in tema di responsabilità disciplinare.

Le associazioni di categoria della Magistratura e dell'Avvocatura dello Stato predispongono infine, entro un termine prestabilito, un codice «etico», che deve essere sottoposto all'adesione degli interessati; trascorso inutilmente tale termine (120 gg. dall'entrata in vigore del decreto), il codice viene adottato dal Consiglio superiore della magistratura (art. 58 *bis*, comma 4)

Nel 1998 sono stati aggiunti anche tre ulteriori commi all'articolo 58 *bis*, che stabiliscono, rispettivamente, la possibilità per l'organo di vertice di ciascuna amministrazione di verificare, sentite le organizzazioni sindacali e le associazioni di utenti e consumatori, la concreta applicabilità del codice, apportando eventualmente modifiche e integrazioni, nonchè la possibilità di adottare uno specifico codice di comportamento per ogni singola amministrazione (comma 5), la "vigilanza" sull'applicazione dei codici ad opera dei dirigenti responsabili di ciascuna struttura (comma 6) e l'opportunità di una attività "di formazione del personale" per la conoscenza e la corretta applicazione dei codici stessi (comma 7). Tale innovazione ha confermato la necessità della mediazione della contrattazione collettiva per la rilevanza delle disposizioni del Codice, avvalorando la tesi che queste non giocano *ex se* alcun ruolo nella conformazione dell'area del debito del pubblico dipendente, disegnata esclusivamente (come avviene nel settore privato) dal contratto di lavoro ed in funzione dello stesso.

La concreta definizione del codice di comportamento è stata realizzata dapprima con il decreto del Ministro della Funzione pubblica 31 marzo 1994, emanato proprio sulla base dell'art. 58 *bis* del d.lgs.29/1993, e intitolato «*Codice di comportamento dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche*». Ed ora con il **Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 novembre 2000**([2]), che porta sempre la medesima intitolazione.

La funzione del codice, sulla base di analoghe esperienze straniere (es. *codes of ethics* statunitensi e britannici), è quella di individuare un nucleo di direttive generali di comportamento per chi opera nella pubblica amministrazione in ordine ai rapporti con il pubblico, ai rapporti tra i dipendenti e alla vita privata, al fine di «ricostruire una deontologia del pubblico impiego». Alla stregua, deve essere detto, di quanto già realizzato in altri settori, anche in relazione agli episodi di corruzione che hanno interessato ampi spazi della società civile e delle istituzioni nella recente storia del paese.

Peraltro il codice non fissa solo regole per evitare comportamenti illeciti, ma il suo obiettivo è anzitutto migliorare e rendere più trasparente ed efficiente il rapporto tra il cittadino e gli uffici pubblici, secondo canoni di disponibilità e correttezza.

Le disposizioni del Codice da ultimo approvato, hanno carattere:

- esemplificativo: «costituiscono specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa»;
- suppletivo rispetto ad altre discipline: «trovano applicazione in tutti i casi in cui non siano applicabili norme di legge o di regolamento o comunque per profili non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti»;
- di fissazione di regole-base: «possono essere integrate e specificate dai codici adottati dalle singole amministrazioni ai sensi dell'art. 58/bis, co. 5, d.lgs. 29/93»[3].

Il minimo comune denominatore di questo complesso di obblighi e divieti può essere ravvisato nel principio di "**cura dell'interesse pubblico**": una prima serie di norme regola ipotesi in cui presuntivamente esistono interessi "altri" (dello stesso dipendente o di altri soggetti) rispetto a quello pubblico affidato alla cura del dipendente (art. 3: divieto di richiesta o accettazione di regali e altre utilità da soggetti che abbiano interesse in attività inerenti all'ufficio o da subordinati; art. 4: obbligo di comunicazione dell'adesione ad organizzazioni che abbiano interesse in attività inerenti all'ufficio; art. 5: obbligo di informazione relativo a rapporti di collaborazione retribuiti o a interessi finanziari che vengano in rilievo in attività inerenti all'ufficio; art. 6: obbligo di astensione dalla

([2]) Pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* n. 84 del 10 aprile 2001.

[3] Il rinvio va oggi inteso come riferito all'art. 54, comma 5, del d.lgs. 165/2001.

partecipazione a decisioni o attività che coinvolgano interessi propri o di soggetti con cui intercorrono rapporti particolari, o per cui esistano gravi ragioni di convenienza; art. 7: divieto di accettazione di utilità per prestazioni rientranti nei propri compiti di ufficio o di incarichi di collaborazione con soggetti che abbiano interesse in attività inerenti all'ufficio; art. 9: divieto di sfruttamento della propria posizione nell'Amministrazione per ottenere utilità indebite; art. 12: obbligo di informazione e astensione in relazione a contratti stipulati per conto dell'Amministrazione con soggetti a cui si sia legati da rapporti contrattuali a titolo privato). Una seconda serie di disposizioni è, invece, relativa alle **modalità di svolgimento della prestazione** (art. 8: obbligo di parità di trattamento dell'utenza e di rifiuto di illegittime pressioni; art. 10: obbligo di adempimento diligente dei propri compiti e divieto di utilizzo a fini privati di mezzi di cui si ha disponibilità per ragioni d'ufficio; art. 11: obbligo di correttezza, imparzialità e diligenza nei rapporti con il pubblico; art. 13: obbligo di fornire informazioni per la valutazione dei risultati conseguiti dall'ufficio).

Nel Codice sono presenti, quindi, sia norme di principio, che stabiliscono canoni di condotta generali, sia norme prescrittive, che pongono obblighi e doveri specifici, e questo conferisce al Codice la doppia anima etica e disciplinare che connota in genere la categoria dei codici di comportamento.

Questo tipo di approccio emergeva con chiarezza già dall'art. 1, comma 3, ove era previsto che il Presidente del Consiglio impartisse all'Aran «direttive volte ad assicurare il recepimento del codice nei contratti collettivi di lavoro» e a «coordinare i principi con la materia della responsabilità disciplinare».

Ma lo stesso metodo, peraltro, deve dirsi confermato anche nella nuova versione del codice, se è vero che l'articolo 1 continua a prevedere che i principi e i contenuti nel codice costituiscano specificazioni esemplificative degli obblighi di diligenza, lealtà e imparzialità, che qualificano il corretto adempimento della prestazione lavorativa. Ed ancora che i contratti collettivi provvedono al coordinamento con le previsioni in materia di responsabilità disciplinare.

Assume infine grande importanza la possibilità di individuare specifici codici di comportamento da parte di singole amministrazioni, al fine di adattare ai diversi contesti operativi e di organizzazione le regole di condotta.

*3.7. La formazione e la valorizzazione delle risorse umane. La direttiva 13 dicembre 2001.*

Come accade per altri aspetti della gestione delle risorse umane, anche la formazione si contraddistingue per uno scenario in evoluzione, caratterizzato però da luci ed ombre.

Nella seconda metà degli anni '90, l'orientamento di una parte significativa delle risorse comunitarie alla formazione nel settore pubblico, prevalentemente nel Mezzogiorno, ha consentito di coinvolgere in azioni formative molte persone che non avevano pressoché conosciuto tale esperienza nell'arco della loro vita lavorativa. Parallelamente, alcuni accordi e provvedimenti di carattere nazionale hanno creato alcune condizioni per favorire ulteriormente la rottura con un passato caratterizzato da un ricorso alla formazione davvero limitato. Ne è un esempio la previsione, contenuta nei contratti collettivi di diversi comparti pubblici, di destinare alla formazione una quota pari all'1% del monte salari.

La rilevanza della formazione nelle Pubbliche amministrazioni italiane è cresciuta nel corso del 2001 rispetto agli anni precedenti.

Le diverse indagini per comparto raccolte nel 5° Rapporto sulla Formazione nella pubblica amministrazione 2001 (Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione - Dipartimento della Funzione pubblica), hanno collazionato informazioni che riguardano quasi 700 mila dipendenti della PA. Pressoché tutte le Amministrazioni ha svolto un'attività formativa significativa nel corso del 2001, che ha coinvolto oltre 460 mila persone. Si tratta naturalmente di un dato che si segnala per indicare l'ampiezza dell'universo preso in considerazione ma che, in relazione alla diversità di approccio dei diversi contributi, non implica una rappresentatività dei dati per tutti i diversi comparti.

Va sottolineato che tale universo è cresciuto di quasi 100 mila unità rispetto all'indagine del 2000 nonostante una diminuzione del 13% nel comparto Ministeri.

La formazione dei dipendenti è diventata una componente sempre più rilevante della formazione continua; anche se i due comparti (formazione per gli occupati nelle imprese e formazione rivolta ai dipendenti pubblici) restano distinti e per molti versi eccessivamente separati e distanti, si possono percepire le possibilità di un reciproco arricchimento che la maggiore interazione consente.

Già oggi sono operabili confronti. È possibile anche evidenziare tendenze comuni e individuare, in alcune delle esperienze citate, occasioni di interazione ricercate per arricchire il contenuto formativo delle attività.

L'incontro già avviene *sul campo*, come conseguenza:

• della privatizzazione dei contratti di lavoro del pubblico impiego e della rilevanza che, nei contratti, ha assunto la formazione;

• del sempre più frequente impegno verso le Pubbliche amministrazioni di strutture formative cresciute nell'attività rivolta alle imprese;

• dell'avvio di esperienze di formazione che vedono insieme pubblici dipendenti, imprenditori, lavoratori del settore privato;

• delle esperienze di tirocinio di funzionari pubblici in azienda.

Il partecipare ad attività formative sta diventando, nell'esperienza professionale di un numero sempre più elevato di dipendenti pubblici, una componente essenziale e *normale* della propria attività lavorativa, e non più un evento inconsueto o un'aspettativa frustrata.

La Tabella 1 segnala in dettaglio, per i diversi settori, le attività censite dall'indagine; esse rappresentano evidentemente una quota parte dell'attività complessiva, ma sufficientemente significativa in tutti i comparti per sottolineare alcune caratteristiche importanti.

L'incremento della formazione dell'ultimo anno è stato condizionato, in particolare per le Amministrazioni centrali, dalle attività di riqualificazione del personale.

Il tasso di partecipazione, ovvero il numero dei partecipanti sul totale del personale, segnala quanto diffusa è la formazione all'interno dei diversi comparti: il tasso è cresciuto in tutti, ad eccezione delle Province e dei Comuni, e si situa su un livello che varia tra più del 100% e il 30 % circa delle Camere di Commercio. Nella tabella il dato dei partecipanti sul personale è normalizzato, indicando come numero massimo di partecipanti, in ciascuna Amministrazione, il numero dei dipendenti.

| **Le attività di formazione nel 2001** | Totale partecipanti Corsi e Seminari | Partecipanti corsi e seminari sul totale del personale (dato normalizzato) | Totale partecipanti convegni e conferenze | Partecipanti convegni e conferenze sul totale del personale (dato normalizzato) |
|---|---|---|---|---|
| PCM e Ministeri | 205.627 | 69% | 5.425 | 1,8% |
| Organi dello Stato | 5.605 | 100% | 14 | 0,3% |
| Autorità | 4.466 | 100% | 242 | 21,8% |
| Enti pubblici | 67.196 | 95% | 5.013 | 7,1% |
| Università | 40.013 | 96% | 1.768 | 4,2% |
| Camere di Commercio | 2.329 | 27% | 162 | 1,9% |
| Regioni | 66.077 | 74% | 6.775 | 7,6% |
| Province (57 osservate) | 20.204 | 58% | 3.040 | 8,7% |
| Comuni (118 osservati) | 76.777 | 51% | 5.290 | 3,5% |

Il tasso di partecipazione dei dirigenti alle attività formative è elevato: supera il 100% nelle Regioni e in diverse Amministrazioni centrali, e vi si avvicina nei Comuni. Il tasso di partecipazione dei dirigenti alle attività formative è più bassa della partecipazione media soltanto nel comparto Ministeri, dove si è comunque registrato un incremento rispetto allo scorso anno.

Come indicato nella Tabella 2, la presenza dei dirigenti alle attività formative è particolarmente elevata soprattutto nelle Regioni.

La presenza dei dirigenti è naturalmente più elevata nella altre attività diverse dai corsi, ad indicare come i destinatari a più elevati livelli di responsabilità tendono ad individuare modalità più personalizzate di fruizione.

**Tabella 2 – I partecipanti alle attività di formazione nel 2001. Distribuzione dei partecipanti per qualifica.**

| Comparto | Partecipanti a corsi e seminari | | | Partecipanti ad altre attività | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | % dirigenti | % funzionari | % altri | % dirigenti | % funzionari | % altri |
| PCM e Ministeri | 3,9 | 35,5 | 60,7 | 43,8 | 43,2 | 13 |
| Organi dello Stato | 2 | 49,4 | 48,6 | 7,1 | 57,1 | 35,7 |
| Autorità | 17,2 | 49,2 | 33,6 | 19,8 | 71,5 | 8,7 |
| Enti pubblici | 5,9 | 76,7 | 17,4 | 28,5 | 62,6 | 8,8 |
| Università | 0,6 | 27,8 | 71,6 | 5 | 39,6 | 55,4 |
| Regioni | 18,1 | 41,5 | 40,5 | 18,1 | 41,5 | 40,5 |
| Province (57 esaminate) | 6,3 | 33,2 | 60,5 | 7,9 | 35,7 | 56,4 |
| Comuni (118 esaminati) | 4,6 | 26 | 69,4 | 11 | 35 | 54 |

L'obiettivo virtuoso di un utilizzo pervasivo della formazione continua deve essere ancora raggiunto, come emerge dall'indicatore sull'incidenza della spesa per formazione sul monte salari, spesso ancora distante dal traguardo dell'1% fissato dai contratti:

L'investimento in formazione è complessivamente aumentato nel corso del 2001, ed è aumentata la sua incidenza rispetto alla spesa per il personale: la crescita è maggiormente rilevante per le Regioni e i Ministeri e gli Enti pubblici, anche se si deve tenere conto, in questo secondo caso, di alcuni cambiamenti delle modalità di rilevazione.

L'incidenza dell'investimento in formazione sul monte salari complessivo ha raggiunto la soglia dell'1% solo in alcuni comparti: le Amministrazioni centrali nel loro complesso arrivano allo 0,98%, mentre superano l'1% le Camere di Commercio e le Regioni. Il parametro è comunque in crescita per tutti i comparti.

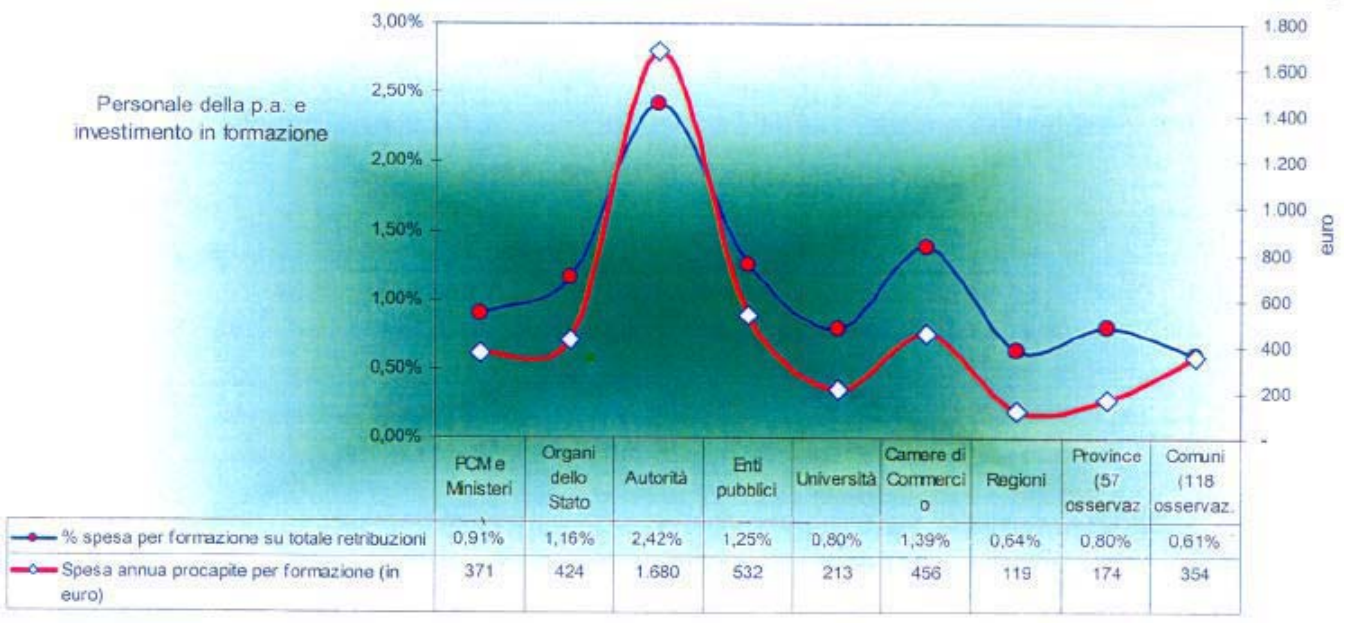
È aumentata anche la spesa pro capite, considerando che il personale delle Amministrazioni che hanno fornito i propri dati per l'indagine è rimasto sostanzialmente costante.

Il comparto delle università, per il quale si deve tener conto della mutata composizione dell'universo dei rispondenti che non era stato compreso nella rilevazione dello scorso anno, raggiunge il livello dello 0,8%, mentre la spesa pro capite si colloca su livelli prossimi a quelli di altri comparti.

L'obiettivo dell'1% si è dunque avvicinato per il complesso delle Pubbliche amministrazioni, ma non può ancora considerarsi raggiunto, considerando anche la difficoltà e la cautela con cui sono espresse le previsioni di spesa per i prossimi anni da parte della maggioranza delle Amministrazioni.

**Tabella 3 – Personale della p.a. e investimento in formazione**

| Comparto | Totale spese per formazione (mgl di euro) |
|---|---|
| PCM e Ministeri | 111.204 |
| Organi dello Stato | 1.807 |
| Autorità | 1.705 |
| Enti pubblici | 37.744 |
| Università | 8.879 |
| Camere di Commercio | 3.989 |
| Regioni | 10.616 |
| Province (57 osservaz.) | 4.266 |
| Comuni (118 osservaz.) | 53.709 |




Per quanto riguarda l'offerta formativa, la struttura delle quote di mercato dimostra che, nel comparto Ministeri, l'offerta pubblica copre l'82% della domanda, mentre i privati detengono una quota pari al 15%. Al contrario, la gran parte (70%) della domanda di formazione espressa nell'anno 2000 dalle amministrazioni locali è stata soddisfatta dall'offerta privata.

Il motivi del massiccio impiego delle scuole pubbliche da parte delle amministrazioni centrali è sostanzialmente da ricondurre alla presenza di forti incentivi (acquisto gratuito e senza gara) che ostacolano il ricorso alle scuole centrali e pubbliche. Le norme vigenti in materia favoriscono infatti il ricorso alle scuole pubbliche e settoriali, limitando di fatto il mercato delle aziende private.

Tuttavia le scuole pubbliche non dispongono di una rete distribuita in modo capillare su tutto il territorio nazionale (ad eccezione, in parte della Scuola Superiore per l'Amministrazione Locale (SSPAL), e la loro capacità di svolgere azioni formative in sedi decentrate è limitata. Inoltre, la maggiore autonomia di spesa da parte degli enti locali consente loro maggiore dinamicità e velocità nella contrattazione di soggetti privati o comunque diversi dal sistema dell'offerta pubblica.

La recente iniziativa di **coordinamento tra le "Scuole"** promossa dal Dipartimento della Funzione pubblica sulle azioni in tema di comunicazione pubblica (a valle della legge 150/2000) costituisce un intervento significativo per impedire l'aggravarsi di questa situazione.

Sul piano metodologico si deve rilevare che, a fronte di un utilizzo ancora assai prevalente della formazione classica in aula (cfr. tabella 4)), le nuove opportunità offerte dall'informatica e dalla telematica, nonché la maggiore attenzione agli aspetti della cultura dell'organizzazione, hanno di recente determinato l'affacciarsi di nuove metodologie.

Ci si riferisce allo sviluppo di metodologie di formazione a distanza (FAD) e di autoapprendimento che cominciano ad affermarsi anche nel sistema delle scuole pubbliche.

Tra gli strumenti formativi di apprendimento si osserva una crescente diffusione anche della videoconferenza, pure se il suo utilizzo è ancora marginale, con l'eccezione della SSPAL, la quale sta investendo in modo consistente nella progettazione di percorsi formativi multimediali. E' inoltre in crescita in molte amministrazioni l'utilizzo del laboratorio informatico, che comincia ad essere adottato anche per attività che esulano dai temi dell'area informatica e telematica.

**Tabella 4. Le modalità di erogazione della formazione. Numero di partecipanti**

| Modalità di erogazione della formazione. Numero di partecipanti | in aula | in aula e laboratorio informatico | in autoapprendimento | videoconferenza ed altre modalità di apprendimento a distanza | **totale** |
|---|---|---|---|---|---|
| PCM e Ministeri | 199.544 | 21.897 | 1.062 | 378 | **222.881** |
| Organi dello Stato | 3.155 | 1.733 | 757 | - | **5.645** |
| Autorità | 2.261 | 2.204 | - | 1 | **4.466** |
| Enti pubblici | 28.128 | 32.973 | 2.005 | 4.069 | **67.175** |
| Università | 1.238 | 226 | 11 | 80 | **1.555** |
| Camere di Commercio | 1.600 | 344 | 5 | 2 | **1.951** |
| Province (57 esaminate) | 1.366 | 374 | 22 | 8 | **1.770** |
| Comuni (118 esaminati) | 5.168 | 928 | 58 | 90 | **6.244** |




L'attuazione dei programmi formativi, è considerato quindi strumento essenziale per la gestione e per la valorizzazione delle risorse umane, secondo linee di indirizzo che sono state codificate dalla **"*Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni*" del 13 dicembre 2001 del Ministro per la Funzione pubblica** (Gazzetta Ufficiale n.26 del 31.12.2002), che ritiene determinante lo strumento formativo in relazione ai cambiamenti in atto nelle pubbliche amministrazioni, i quali richiedono la presenza di personale qualificato e aggiornato per garantire, da un lato, l'effettività delle riforme normative; dall'altro per intervenire su eventuali meccanismi di esclusione e demotivazione che possono derivare dai processi di innovazione.

Secondo la Direttiva la formazione e l'aggiornamento dovranno essere strutturati in modo da rispondere alle esigenze di innovazione organizzativa delle pubbliche amministrazioni, attraverso l'analisi aggiornata dei profili professionali mancanti, che dovrà costituire la base dei programmi di formazione e di riqualificazione del personale, al fine di svilupparne le professionalità adeguandole ai processi di innovazione, informatizzazione-digitalizzazione, riorganizzazione, decentramento e comunicazione istituzionale in atto, nell'ottica di una maggiore trasparenza ed efficienza, anche in vista del rafforzamento dei livelli locali di governo e per la piena attuazione del principio di sussidiarietà.

Le attività formative dovranno essere sviluppate attraverso un sistema di governo, di monitoraggio e di controllo, che consenta di valutarne l'efficacia e la qualità, assicurando, anche attraverso adeguate forme di verifica, il raggiungimento degli obbiettivi minimi stabiliti di crescita professionale dei partecipanti e di miglioramento dei servizi resi ai cittadini dalle pubbliche amministrazioni.

Particolare attenzione, secondo la direttiva, dovrà essere posta all'incentivazione dell'impiego di metodologie di formazione a distanza, al fine di consentire l'ampliamento del numero dei destinatari e di realizzare una formazione continua che garantisca livelli

minimi comuni di conoscenze. Inoltre si dovrà contribuire a realizzare, attraverso un sistema dinamico e pluralista di offerta di alta formazione, il processo di riforma della dirigenza, al fine di realizzare l'integrazione con il modello manageriale del settore privato e con gli *standards* della dirigenza pubblica degli altri Paesi europei.

Inoltre il **Documento dell'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore sulle «*Linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali - 2002 – 2005*» del 21 maggio 2002** prevede che alla formazione siano destinate risorse adeguate, comunque rispettando l'impegno a raggiungere nel triennio una quota non inferiore all'1% del monte salari, cui si aggiungono le eventuali, ulteriori risorse indicate dalla citata direttiva sulla formazione. Dovrà altresì essere assicurato al personale in sede contrattuale il diritto alla formazione permanente, attraverso una pianificazione ed una programmazione delle attività formative che tenga conto anche delle esigenze e delle inclinazioni dei singoli dipendenti, in coerenza con gli obbiettivi istituzionali delle singole amministrazioni.

*3.8. TFR e previdenza complementare: quadro normativo ed esperienze applicative*

L'attivazione di forme pensionistiche complementari nel pubblico impiego procede ancora con una certa difficoltà e lentezza applicativa.

A tutt'oggi, infatti, a fronte d'un quadro normativo ormai ben delineato, non è ancora pervenuta all'Autorità di vigilanza (COVIP) alcuna formale istanza d'autorizzazione ed occorre considerare che l'assunto di base da cui partiva la c.d. riforma Dini (legge 8 agosto 1995, n. 335) prevedeva che alla fine del 2001 il 15 % dei dipendenti pubblici godesse della previdenza complementare, per pervenire poi nel giro di 4-5 anni al 40-50 % delle adesioni rispetto alla platea dei potenziali aderenti. Ad oggi nessun dipendente pubblico gode di tale protezione integrativa, con pregiudizio della adeguatezza delle prestazioni previdenziali a venire[4].

Le cause di questa situazione di stallo, tuttora oggetto di dibattito, sembrano potersi essenzialmente ricondurre all'insufficienza di risorse disponibili, sotto il profilo dell'incentivazione fiscale e degli stanziamenti di spesa annualmente previsti dalle leggi finanziarie, nonché alla tardiva definizione d'un efficiente meccanismo di finanziamento (trasformazione delle vecchie indennità di fine lavoro in t.f.r.).

Con riferimento a quest'ultimo aspetto, va rilevato innanzitutto che l'art. 8, comma 4, decreto legislativo 21 aprile 1993, n.124 ha previsto che per il finanziamento dei fondi pensioni per i dipendenti della p.a., i contributi ai fondi debbano essere definiti in sede di determinazione del trattamento economico, secondo procedure coerenti alla natura del

rapporto e in conformità con i principi del d.lgs.124/1993. Pertanto, nella norma fondamentale istitutiva della previdenza complementare, non vi è una connessione obbligatoria esplicita fra t.f.r. e finanziamento al fondo pensione nel pubblico impiego, come, invece, si può desumere per i lavoratori privati di nuova occupazione (art. 8, comma 3), per i quali è prevista l'integrale devoluzione delle quote di t.f.r. al fondo pensione. Nel pubblico impiego, quindi, l'istituzione di forme di previdenza complementare sembrava richiedere una modificazione sul punto, attraverso la trasformazione dell'indennità di fine servizio o di buonuscita in t.f.r.

In un primo tempo, invece, con la c.d. " prima privatizzazione" del pubblico impiego (art. 72, d.lgs.29/1993) era stata esclusa l'applicazione automatica dell'art. 2120 c.c. alle diverse forme di indennità di fine servizio per i pubblici dipendenti. Successivamente, però, la legge di riforma pensionistica 335/1995 (art. 2, commi 5-8) ha previsto che per i lavoratori assunti alle dipendenze della p.a. dal 1° gennaio 1996 i trattamenti di fine servizio fossero regolati in base all'art. 2120 c.c., quindi trasformati automaticamente in t.f.r., mentre per i lavoratori già in servizio la contrattazione collettiva e i decreti del Presidente del Consiglio dei ministri avrebbero dovuto regolare la transizione dalle precedenti indennità al t.f.r. Si è trattato, in sostanza, della previsione dell'applicazione del t.f.r. ai pubblici dipendenti, con contestuale cessazione di tutti i trattamenti di fine servizio, comunque denominati.

La disposizione s'inseriva non solo nel contesto della privatizzazione del pubblico impiego, ma anche nell'ottica della progressiva armonizzazione fra il sistema previdenziale del settore privato e quello del settore pubblico, obiettivo che il legislatore perseguiva già dal 1992 anche, e soprattutto, nella previdenza obbligatoria.

I provvedimenti successivi hanno legato sempre di più il t.f.r. nel settore pubblico alla previdenza complementare: infatti l'art. 59, comma 56, legge 449/1997 ha previsto, per i dipendenti già in servizio, la possibilità di optare per la trasformazione dell'indennità di fine servizio in t.f.r. con contestuale iscrizione al fondo pensione.

Dopo che la legge 488/1998 ha stanziato 200 miliardi per il finanziamento delle quote relative agli accantonamenti annuali del t.f.r. per i pubblici dipendenti da destinare ai fondi pensione, l'Accordo Quadro del 29 luglio 1999 ha legato inscindibilmente t.f.r. e previdenza complementare, come emerge già nella sua stessa intitolazione (Accordo quadro nazionale in materia di trattamento di fine rapporto e previdenza complementare per i dipendenti pubblici).

---

[4] Cfr. COVIP, *Relazione del presidente*, maggio 2002, in *www.covip.it*.

Le previsioni dell'Accordo, infatti, hanno disposto che per i lavoratori assunti non più al 1° gennaio 1996, bensì dopo l'entrata in vigore del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 20 dicembre 1999 – data che prima era il 31-5-2000, mentre oggi è il 31-12-2000, in virtù delle modifiche apportate dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 2 marzo 2001 – si applicherà direttamente l'art. 2120 c.c. ed il t.f.r. verrà devoluto obbligatoriamente all'istituendo fondo pensione.

Pertanto la situazione, con l'emanazione del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 20 dicembre 1999, modificato dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 2 marzo 2001, è la seguente: per i lavoratori pubblici assunti, come si è visto, dopo il 31-12-2000 si applica automaticamente la disciplina codicistica del t.f.r. ed essi potranno optare per la previdenza complementare, alla quale saranno conferite le quote di t.f.r.; per quei dipendenti già in servizio al 31-12-2000 vi è la facoltà di opzione tra le precedenti indennità di fine servizio ed il t.f.r., con la previsione, se si opta per il t.f.r., della necessaria iscrizione al fondo pensione. Si tratta, quindi, di una sorta di obbligatoria destinazione al fondo pensione del t.f.r. che implica, a ben guardare, un'adesione automatica al fondo stesso, nonostante la ribadita volontarietà dell'adesione[5]. La data entro la quale esercitare l'opzione è stata fissata al 2005 dall'Accordo quadro del 18 dicembre 2001.

Va rilevato, però, che l'art. 74 della legge 388/2000 ha disposto che la quota di t.f.r. da destinare al fondo non possa superare, in fase di prima attuazione, il 2% della retribuzione utile ai fini del t.f.r. per i lavoratori già in servizio; successivamente tale quota sarà definita dalle fonti istitutive. Resta il fatto che per i neo assunti tutto il t.f.r. andrà nel fondo pensione.

Si deve altresì tenere conto del fatto che si è in presenza di conferimenti virtuali del t.f.r. dei dipendenti pubblici e che per quelli già in servizio è prevista una quota aggiuntiva dell'1,5 %. Il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 2 marzo 2001, infatti, ha previsto una serie di incentivi ulteriori per i primi due anni di operatività del fondo.

A tale complessa evoluzione legislativa si è accompagnato un certo attivismo negoziale, che si è arenato, tuttavia, – per le ragioni illustrate – sulla soglia delle "fonti istitutive" senza riuscire a dar vita a fondi pensionistici pienamente operativi (solo per il

---

[5] L'art. 4, a.q. 29-7-1999, prevede, in particolare, che il t.f.r. si calcoli applicando su determinate voci retributive (stipendio tabellare, indennità integrativa speciale, retribuzione individuale di anzianità, tredicesima mensilità, altri elementi già considerati utili per calcolo indennità di fine servizio comunque denominata ai sensi della preesistente normativa, ulteriori voci stabilite dalla contrattazione di comparto) i criteri contemplati dall'art. 2120 c.c. (divisore 13,5 e rivalutazione 1,5% + 75% indice Istat). Il t.f.r. viene accantonato figurativamente presso l'INPDAP, che provvede anche alla sua gestione e liquidazione (all'INPDAP si sostituisce l'ente datore di lavoro in caso di enti di ricerca e sperimentazione, enti pubblici non economici; enti per i quali non è prevista iscrizione a INPDAP per t.f.s.). Il d.p.c.m. del 2001 dispone, poi, che le somme rese disponibili dagli stanziamenti delle diverse leggi finanziarie vengono trasferite all'INPDAP, che li ripartisce tra i vari fondi pensionistici complementari secondo criteri di proporzionalità, che si fondano su rapporto tra consistenza del personale in servizio al 31-12-2000 e il trattamento retributivo dei dipendenti delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo.

fondo del personale scolastico è stata propriamente definita la "fonte costitutiva"/statuto).

Particolarmente significativa è al riguardo la seconda tornata contrattuale (costituita dall'Accordo Quadro sulla previdenza complementare per i dipendenti pubblici del 29 luglio 1999 e dalla contrattazione collettiva di comparto per il quadriennio 1998-2001). L'Accordo Quadro del 1999 e i contratti collettivi nazionali di comparto già siglati (Ministeri, Enti pubblici non economici, Regioni e autonomie locali, Sanità, Scuola) superano la precedente fase genericamente programmatica della prima tornata contrattuale (CCNL di comparto 1994-1997, siglati quasi tutti prima della legge 335/1995: c.d. riforma Dini) e definiscono in maniera sostanzialmente omogenea le basi sulle quali dovrà essere articolato il sistema dei fondi pensione per i dipendenti pubblici, prevedendo, in particolare *la costituzione di pochi fondi di grandi dimensioni improntati ai principi di volontarietà di adesione e capitalizzazione individuale in regime di contribuzione definita*.

Sul punto vanno fatte alcune osservazioni.

Innanzitutto, l'esplicita opzione per la salvaguardia del principio di volontarietà d'adesione individuale ha certo sdrammatizzato, almeno per il momento, le ambiguità del dettato legislativo. Si consideri, però, che la possibilità per il dipendente pubblico (assunto prima del 31-12-2000) di esercitare il diritto d'opzione per la trasformazione dell'indennità di fine servizio in t.f.r. è stata successivamente ricondotta alla "sottoscrizione del modulo di adesione al fondo pensione" (d.p.c.m. 20 dicembre 1999); il che ha sin qui precluso l'effettività del diritto, stante l'inesistenza attuale di tale opportunità.

La scelta di limitare il numero dei fondi istituendi è espressamente giustificata dall'esigenza di "*limitare l'incidenza dei costi di gestione*" (art. 9, comma 2, a.q.), facendo quindi leva sulle economie di scala. Si avrà dunque un livello istitutivo compartimentale o anche inter-compartimentale (un fondo unico per più comparti: ad esempio il CCNC Ministeri prevede un fondo unico con gli enti pubblici non economici e viceversa; il CCNC Sanità prevede un fondo unico con Regioni – Autonomie locali o altri comparti; CCNC Scuola prevede costituzione d'un fondo unico con altri comparti, non specificamente indicati; la concreta individuazione dei possibili raggruppamenti rappresenterà certo uno dei problemi di tipo "politico" nella fase attuativa). In quest'ottica sarà dunque verosimile (e giustificabile) la previsione, a livello di "fonte costitutiva" di *un livello "minimo" di adesioni*, definito dall'accordo istitutivo, quale condizione sospensiva per nascita del fondo (e relative attività prodromiche, quali: l'inoltro alla Covip della richiesta di autorizzazione all'esercizio; indizione delle elezioni dei rappresentanti dei soci).

Può senz'altro condividersi, poi, la preoccupazione, recentemente espressa dal Presidente della Covip, che al numero contenuto dei fondi istituendi rischi di corrispondere un numero alto di componenti l'organo amministrativo. L'eventualità andrebbe scongiurata,

perché si rischierebbe di appesantirne operatività gestionale e di ritardare avvio dei fondi.

Va rilevato, inoltre, che il criterio di raggruppamento per comparti o gruppi di comparti non sembra derogabile in sede di contrattazione integrativa, dati i rapporti "gerarchici" fra contrattazione di comparto e contrattazione decentrata. Ne consegue che i fondi "decentrati" possono essere circoscritti nell'ambito di una eventuale delega di attribuzioni da parte del contratto nazionale di comparto (anche se ora si deve tener conto dell'art. 40-*bis*, comma 3, d.lgs.165/2001, introdotto dall'art. 17, comma 2, legge 448/2001, secondo cui le clausole della contrattazione integrativa (e quindi anche quelle istitutive di forme pensionistiche complementari) possono esser sempre dichiarate "nulle di diritto" nel caso si evidenzino "costi non compatibili con i vincoli di bilancio").

Pare improbabile che l'attuale processo di riforma dello Stato in senso federalista possa influire su questo assetto delle fonti, tanto più se si considera il testo unico del pubblico impiego come una legge fondamentale di riforma economico-sociale, in grado, in quanto tale, di condizionare eventuali regolamentazioni regionali in deroga.

4. Il contenzioso del lavoro pubblico. L'arbitrato e la formazione degli arbitri per le controversie di lavoro pubblico.

Con il decreto legislativo 80/1998 è stata conferita la possibilità di utilizzare l'arbitrato quale strumento, alternativo al processo civile, per la risoluzione delle controversie di lavoro di lavoro pubblico. L'art.412 *ter* del codice di procedura civile infatti stabilisce che i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro possono prevedere la facoltà per le parti di deferire ad arbitri la decisione su una controversia di lavoro, in alternativa al ricorso al giudice ordinario.

La scelta legislativa risulta coerente dal punto di vista concettuale, nel senso di introdurre un «statuto» comune di arbitrato nell'ambito di rapporti tutti retti dal diritto privato e fondati su una relazione negoziale, i quali, a seguito della devoluzione "universale" delle controversie al giudice ordinario, non presentano oggi alcun limite all'arbitrabilità delle relative controversie individuali, con una perfetta coincidenza di oggetto tra quanto contemplato dagli artt. 409 c.p.c. e 63, comma 1, d.lgs.165/2001 e quanto è possibile rimettere al giudizio arbitrale.

Le finalità che il legislatore ha voluto perseguire sono duplici:da un lato garantire alle parti la definizione delle loro controversie in tempi più rapidi rispetto ai tempi della giustizia ordinaria, dall'altro intervenire con uno strumento deflattivo su una giustizia del lavoro ormai ingolfata.

Sulla base di quanto previsto dall'art.412 ter. cod.proc.civ., l'ARAN ed i rappresentanti delle Confederazioni Sindacali hanno sottoscritto, in data 23 gennaio 2001,

un Contratto Collettivo Nazionale Quadro che in via sperimentale, fino al 31 dicembre 2002, stabilisce principi e norme da osservare nell'attuazione di queste nuove procedure.

Il contratto prevede che la scelta dell'arbitro, qualora non vi sia preventivo accordo tra le parti, avvenga con una procedura di sorteggio; che l'arbitro sia unico e che preventivamente all'arbitrato venga svolto, obbligatoriamente e dall'arbitro stesso, un tentativo di conciliazione( a meno che le parti non abbiano già esperito il tentativo presso altre sedi.).

Conciliazione ed arbitrato si possono svolgere presso la Pubblica Amministrazione interessata ovvero presso la Camera Arbitrale che, in base ad un accordo intercorso con il Ministero del Lavoro, ha sede in ogni Regione presso gli Uffici Regionali del Lavoro (per la Regione a statuto speciale Sicilia e per le Province autonome di Trento e Bolzano non essendo presenti uffici decentrati del Ministero del Lavoro devono ancora essere individuate le sedi delle Camere Arbitrali).

Ad ogni Camera Arbitrale Regionale, è stata inviata una lista di arbitri attualmente composta da professori universitari, professionisti con competenza specifica nel settore, magistrati in pensione, selezionata sulla base dei criteri e dei requisiti previsti dall'art.5 commi 3 e 4 del Ccnq 23 gennaio 2001.

Possono ricorrere alla procedura arbitrale tutti i lavoratori pubblici e tutte le Amministrazioni Pubbliche. L'art.7 dell'accordo prevede tuttavia che i contratti di comparto e di area possano individuare particolari tipologie di controversie non deferibili agli arbitri.

Il contratto quadro stabilisce per questa procedura tempi molto rapidi: la prima udienza deve svolgersi entro 30 giorni dalla data in cui l'arbitro ha accettato l'incarico, ed entro i successivi 60 giorni (prorogabili di altri 30) l'arbitro deve depositare il lodo .

Presso l'ARAN è stata istituita, ai sensi dell'art. 1 del contratto quadro, una Cabina di Regia composta da una rappresentanza dell'ARAN e da rappresentanti delle Confederazioni Sindacali rappresentative. La Cabina di Regia deve provvedere agli adempimenti necessari per la fase di avvio delle procedure, nonché al successivo monitoraggio di tutte le fasi attuative.

Tuttavia l'arbitrato nelle controversie di lavoro pubblico costituisce una sostanziale novità nel nostro ordinamento ed è parso necessario costruire percorsi formativi per selezionare soggetti in grado di adempiere, con competenza ed imparzialità a tali nuovi compiti.

L'Accordo Quadro affida alla Cabina di Regia il compito di progettare e programmare corsi pilota interdisciplinari di formazione per l'esercizio dell'attività di arbitro e stabilisce che il finanziamento di tali corsi sarà a carico dei fondi per la formazione gestiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica direttamente o per il tramite della SSPA o del Formez.

La Cabina di Regia, in stretto raccordo con il Dipartimento della Funzione pubblica, ha definito un **Progetto pilota per la formazione di 175 esperti da impegnare nell'attività di arbitro nelle controversie di lavoro pubblico**. Il Progetto si propone così di sostenere l'istituto dell'arbitrato, attraverso la formazione di arbitri da impegnare nelle procedure di conciliazione e arbitrato, e a tal fine è stato messo a punto un percorso formativo pilota, realizzato in convenzione con le sedi universitarie di Milano (statale), Bologna, Roma "La Sapienza), Roma "Tor Vergata", Napoli, Bari e Reggio Calabria.

Il progetto, preceduto da apposito bando pubblico per la selezione dei partecipanti, prevede una prima fase di formazione a distanza con superamento di prova intermedia e successiva formazione in aula presso le indicate sedi universitarie a partire dal gennaio 2003.

# Capitolo VII

# Le tecnologie dell'informazione e della telecomunicazione nella P.A.

# Capitolo 7

# Le tecnologie dell'informazione e della telecomunicazione nella P.A.

## 1. Il nuovo quadro di governo dell'informatica pubblica

Nel corso del 2001, dopo l'insediamento del nuovo governo e la nomina del Dott. Lucio Stanca come Ministro per l'Innovazione e le Tecnologie, è iniziata una fase di riassetto complessivo del governo dell'informatica pubblica.

Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 9 agosto 2001, sono state definite le deleghe del nuovo Ministro, che riguardano le materie dell'innovazione tecnologica e dello sviluppo della Società dell'informazione, nonché delle connesse innovazioni per le amministrazioni pubbliche, i cittadini e le imprese, con particolare riferimento a strutture, tecnologie e servizi di rete, allo sviluppo dell'uso delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione, alla diffusione della cultura informatica, anche attraverso i raccordi con gli organismi internazionali e comunitari che agiscono nel settore.

Il Ministro è delegato, tra l'altro, a presiedere il comitato dei Ministri per la società dell'informazione e a svolgere, per quanto concerne l'Autorità per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione, tutte le funzioni e i poteri spettanti al Presidente del Consiglio dei Ministri a norma del decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39.

Per lo svolgimento delle funzioni di cui alla delega è stato istituito (decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 27 settembre 2001), presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, il Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie, struttura di supporto al Ministro, i cui compiti e la cui organizzazione sono stati definiti con successivi Decreti Ministeriali del 18 dicembre 2001 e del 13 agosto 2002.

Contestualmente è iniziato l'iter normativo per la riorganizzazione degli organismi deputati all'informatica pubblica. Il 9 maggio 2002 il Consiglio dei Ministri ha approvato in via preliminare il Dpr che istituisce l'Agenzia Nazionale per l'Innovazione tecnologica, che avrà il compito di sostenere e promuovere il processo d'innovazione della Pubblica Amministrazione attraverso l'uso delle nuove tecnologie. Il decreto sopprime contestualmente l'Autorità per l'informatica nella Pubblica Amministrazione e il Centro Tecnico, accorpando le loro competenze all'interno della nuova Agenzia. Si forma così

una struttura più snella ed efficiente con maggiore capacità realizzativa. L'Autorità per l'informatica nella Pubblica Amministrazione è la prima "autorità" in via di eliminazione.

L'istituzione del Ministro per l'Innovazione e le Tecnologie, per la prima volta nella storia della Repubblica, ha l'obiettivo di indirizzare e governare gli interventi sulle ICT, per un grande progetto di modernizzazione del Paese.

Si realizza così l'unificazione del governo dell'insieme delle iniziative tese allo sviluppo della società dell'informazione nel paese, integrando in un unico disegno la digitalizzazione e modernizzazione delle pubbliche amministrazioni centrali e locali e gli interventi verso il paese ed il mercato. Si riporta contestualmente all'esecutivo la responsabilità della complessiva politica informatica, superando la precedente frammentazione di competenze ed interventi, che aveva contribuito agli evidenti ritardi nella modernizzazione del paese, che si collocava, nel biennio in esame, in una situazione critica, sottolineata da molteplici indagini internazionali.

## 2. Le criticità della situazione dell'informatica pubblica

La stessa "Relazione sullo stato dell'informatizzazione nella Pubblica Amministrazione centrale", elaborata dall'Autorità per l'informatica nella Pubblica Amministrazione relativamente all'anno 2000 registrava infatti, oltre ad alcuni fenomeni positivi, quali lo sviluppo delle infrastrutture hardware e della connettività, molteplici criticità, tra cui:

- "l'attuale situazione del settore informatico, in termini di ruolo e responsabilità, collocazione nella struttura organizzativa, competenze e strumenti a disposizione, è spesso inadeguata al nuovo ruolo delle ICT";
- "si registra una netta carenza delle risorse qualificate necessarie alla definizione delle iniziative, alla gestione dei contratti e al governo di progetti e rapporti con i fornitori. Ciò influisce negativamente su tempi e qualità delle realizzazioni";
- "si sono diffusi i servizi di base di interoperabilità (in particolare posta elettronica e accesso ad Internet), il cui utilizzo è però ancora insufficiente";
- "sono ancora presenti aree verticali (es. giustizia, beni culturali) e orizzontali (protocollo e gestione documentale) con problemi di prima digitalizzazione delle informazioni. Occorre anche rafforzare l'assicurazione ed il recupero della qualità dei dati".

Il dato principale, anch'esso dedotto dalla medesima relazione, è in definitiva "il permanere di un gap tra lo sforzo di informatizzazione e l'evidenza e la percezione dei risultati finali di miglioramento, in termini di servizi a cittadini e imprese e di razionalizzazione e maggiore economicità dell'azione amministrativa".

Questa situazione si riverbera naturalmente anche sulla situazione al 2001, illustrata in una sezione successiva. Le criticità permangono, infatti, nonostante la definizione, nel 2000, di un "piano di azione" governativo per la digitalizzazione.

### 3. Il piano di azione del 2000

Il piano di azione per l'eGovernment, approvato il 23 giugno 2000 dal Comitato dei Ministri per la Società dell'Informazione ed il 20 luglio 2000 dalla Conferenza Unificata, ha individuato un insieme di priorità, puntando ad una accelerazione del processo di modernizzazione della Pubblica Amministrazione. Per il piano sono stati stanziati 800 miliardi di lire, derivanti dalle entrate connesse alla gara per le licenze UMTS.

Il piano era focalizzato sulla erogazione dei servizi ai cittadini e alle imprese, quindi principalmente orientato alle amministrazioni locali, e strutturato su una pluralità di azioni, riguardanti:

- la realizzazione della rete nazionale, in grado di interconnettere tutti i sistemi informatici delle amministrazioni locali e centrali, ispirata al modello Internet e capace di fornire servizi IP paritetici tra tutti i domini amministrativi;
- l'accelerazione dell'informatizzazione degli enti locali, con lo sviluppo dei servizi e la loro esposizione in rete;
- l'attivazione di un sistema di portali nazionali, informativi e di servizio, destinati a cittadini e imprese, con armonizzazione delle modalità di accesso;
- l'integrazione delle anagrafi, correlata alla diffusione della carta d'identità elettronica e della firma digitale;
- la formazione dei dipendenti ed altre iniziative.

Dato l'orientamento alle amministrazioni locali, il piano di azione destinava ad esse la maggior parte delle risorse finanziarie disponibili (oltre 500 degli 800 miliardi).

Il piano d'azione, che coglieva alcune effettive priorità di intervento, non ha avuto sostanzialmente seguito. Al momento della costituzione del nuovo governo, solo una minima parte degli stanziamenti previsti era stata effettivamente utilizzata e pressoché tutte le iniziative programmate non avevano avuto avvio operativo. La situazione delle principali aree di intervento (rete nazionale, portali, carta d'identità elettronica...) era pressoché invariata rispetto a quella precedente al varo del piano ed anche il sostegno all'informatizzazione delle Regioni e degli Enti Locali non era stato avviato.

Soltanto nella nuova situazione di governo si è registrato un rinnovato impulso, con, tra l'altro, la realizzazione del portale nazionale italia.gov e l'avvio effettivo del sostegno alle autonomie locali. In quest'ambito è stato pubblicato, nel primo semestre del 2002, il primo avviso per il co-finanziamento dei progetti presentati da Regioni e Enti locali, co-finanziamento recentemente definito e reso operativo. Per la gestione di questo finanziamento sono state utilizzate diverse modalità innovative quali la costituzione di tavoli tecnici e politici congiunti con rappresentanti di Regioni ed Enti locali e una valutazione, effettuata con il supporto di un consorzio di Università informatiche, basata su criteri di integrazione e razionalizzazione delle iniziative.

## 4. Lo stato dell'informatizzazione nelle Pubbliche Amministrazioni Centrali e negli Enti pubblici non economici

Le informazioni e le considerazioni sullo stato dell'informatizzazione nelle pubbliche amministrazioni centrali e negli enti pubblici non economici derivano per la quasi totalità, come nelle precedenti Relazioni al Parlamento, dalle "Relazioni annuali sullo stato dell'informatizzazione nella Pubblica Amministrazione", elaborate per gli anni 2000 e 2001, dall'Autorità per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione. Per il 2001 tale relazione è stata effettuata in collaborazione con il nuovo Dipartimento per l'Innovazione e le Tecnologie. Per ulteriori approfondimenti e dati si rimanda pertanto a tal documenti.

### *4.1. Organizzazione e risorse umane*

Nelle amministrazioni, l'attuale situazione del settore informatico, in termini di ruolo e responsabilità, collocazione nella struttura organizzativa, competenze e strumenti a disposizione, è spesso inadeguata rispetto alla rilevanza del settore stesso nel cambiamento della Pubblica Amministrazione.

La collocazione organizzativa degli uffici di governo delle ICT dovrebbe garantire il confronto diretto con il vertice dell'amministrazione, il colloquio con i dirigenti amministrativi e la piena visibilità ed il controllo su tutte le iniziative. Ad oggi appare, al contrario, notevolmente diversificata e spesso inadeguata. Permangono anche situazioni di non completo coordinamento dell'insieme delle iniziative nel settore. Ciò comporta problemi nella pianificazione e definizione del budget, difficoltà di attuazione dei progetti pianificati, difficoltà di rapporto tra responsabili dei sistemi informativi e dirigenti delle strutture responsabili dei processi operativi, carenze nell'elaborazione di visioni unitarie, assenza di iniziative per l'integrazione dei sistemi che convivono nella stessa amministrazione, forte settorialità di molte iniziative.

Appare quindi importante una revisione organizzativa che garantisca la piena unicità nel governo delle ICT e delle risorse correlate e collochi la Direzione per le ICT in una posizione di diretto rapporto con il vertice politico e amministrativo, capace di assicurare certezza ed unitarietà di indirizzo complessivo.

In non poche situazioni gli uffici dei responsabili dei sistemi informativi presentano poi organici estremamente ridotti, che rendono problematico l'esercizio del proprio ruolo con l'indispensabile efficacia e capacità operativa. Soltanto pochissime amministrazioni si sono dotate di metodi strutturati e di strumenti di supporto alla gestione del patrimonio tecnologico, alla gestione e al controllo della spesa informatica, alla conduzione e controllo dell'avanzamento del programma d'informatizzazione e dei conseguenti progetti.

Un altro fattore critico riguarda la scarsa disponibilità di personale informatico dotato dei profili professionali necessari a indirizzare, governare e controllare l'insieme integrato degli interventi d'innovazione organizzativa e dei S.I. La situazione è ulteriormente complicata dalla carenza sia di competenze, sia di meccanismi di aggiornamento riguardo alle tecnologie e all'evoluzione del mercato ICT. Ciò influisce negativamente sui tempi e sulla qualità delle realizzazioni.

La relativa espansione degli addetti ICT, che si è registrata negli ultimi anni nelle Amministrazioni Centrali, non è ancora sufficiente. La maggior parte delle nuove risorse, infatti, opera nel settore, a tempo parziale - soprattutto nelle amministrazioni con ampia articolazione territoriale – costituendo principalmente un'interfaccia tra gestori del sistema e utenti periferici. La scarsità delle risorse umane disponibili risulta evidente confrontando il rapporto tra anni-persona dedicati effettivamente al governo e alla gestione delle ICT e dipendenti informatizzabili, pari all'1,7% per le amministrazioni centrali e al 2,9% per gli enti pubblici, con il 9% circa, indicato in un'indagine 2001 della Gartner Group, di diverse pubbliche amministrazioni europee e statunitensi.

La particolare carenza di risorse ad elevata professionalità, necessarie alle delicate fasi di progettazione e pianificazione degli interventi e di governo dei progetti e del rapporto con i fornitori, è ulteriormente confermata dall'esame della composizione delle attività svolte dagli addetti ICT. La tabella seguente evidenzia come gran parte delle attività riguardino aree a minor valore aggiunto. Ad esempio, l'attività di studio e progettazione assorbe, nelle amministrazioni centrali, soltanto il 4,7% dell'insieme delle attività, e ancor meno negli enti pubblici non economici. Al contrario, l'attività di acquisizione dati rappresenta ancora il 28,4% dell'attività complessiva, raggiungendo, nelle amministrazioni centrali, il 35,6%.

*Attività degli addetti ICT, anno 2000 (distribuzione percentuale)*

| Attività | Amministrazioni centrali | Enti | Totale |
|---|---|---|---|
| Studi e progettazioni | 4,7 | 1,8 | 4,0 |
| Sviluppo e manutenzione evolutiva del software ad hoc | 6,5 | 30,1 | 12,7 |
| Avviamento e messa in produzione | 4,1 | 5,5 | 4,5 |
| Servizi integrazione sistemi | 7,0 | 4,9 | 6,4 |
| Manutenzione HW | 7,4 | 0,9 | 5,7 |
| Manutenzione adeguativa, correttiva del software ad hoc | 8,2 | 8,0 | 8,1 |
| Gestione sistemi | 17,0 | 23,2 | 18,7 |
| Gestione reti | 4,3 | 7,7 | 5,2 |
| Acquisizione dati | 35,6 | 8,2 | 28,4 |
| Assistenza utenti | 5,2 | 9,8 | 6,4 |
| **Totale** | **100** | **100** | **100** |

La formazione per gli addetti ICT ha registrato nel 2000 un rallentamento, con una spesa esterna per formazione di 2.828 migliaia di euro. Nel 2001 torna ai livelli del 1999, con un impegno finanziario di 5.158 migliaia di euro. Nelle amministrazioni centrali la formazione ha coinvolto meno della metà degli addetti ICT (circa 4.500 nel 2000 e poco più di 6.000 nel 2001).

Le giornate di formazione appaiono sufficienti a mantenere le conoscenze già acquisite, ma inadeguate a creare nuove risorse qualificate. Ciò si ripercuote sulla possibilità di avere, nel breve periodo, figure professionali interne in grado di definire e avviare nuovi progetti o di incidere significativamente su quelli in corso. È necessaria quindi, per ottenere una maggiore e rapida disponibilità di risorse qualificate un'azione straordinaria, peraltro prevista nei nuovi obiettivi di legislatura, che deve prevedere una pluralità di piani d'intervento (formazione, nuovi ingressi di personale qualificato, ricorso al mercato).

Soltanto in alcune amministrazioni l'introduzione delle ICT è accompagnata dalla necessaria estesa e capillare formazione degli utenti amministrativi dei sistemi.

La profonda trasformazione del modo di lavorare implicata dalla massiccia introduzione di tecnologie dell'informazione e della comunicazione rende indispensabile un significativo impegno in addestramento e formazione del personale, che, per essere efficace, deve prevedere percorsi differenziati per le varie posizioni professionali ed essere coerente, nei tempi e nei modi, con l'effettiva introduzione dei cambiamenti.

Il Ministero della pubblica istruzione ha svolto nel biennio un'estesa campagna di formazione del proprio personale, con l'erogazione di più di 350.000 giornate/allievo di corsi che hanno coinvolto oltre 47.000 partecipanti nel 2000 e circa 32.000 nel 2001. Nelle altre amministrazioni centrali si registrano, nei due anni, rispettivamente 238.000 e 121.000 giornate/allievo di formazione erogate, che corrispondono ad un impegno medio in formazione informatica di circa 0,6 e 0,3 giorni nell'anno per dipendente. Analogamente, negli enti pubblici non economici, si registra un impegno medio in formazione informatica di 0,5-0,6 giorni per dipendente nell'anno.

La situazione è naturalmente diversificata, con altri casi di notevole impegno in formazione, quali, ad esempio, l'Avvocatura generale dello Stato, il Ministero delle finanze, la Corte dei conti, il Corpo forestale dello Stato, l'Ice e l'Inail. Ciò non modifica però il rilievo complessivo che l'impegno non è pari alle attese e alle necessità.

Su questo terreno si sta sviluppando quindi, nel nuovo contesto, l'iniziativa per una diffusa formazione di base, finalizzata alla diffusione della Patente Europea per l'uso del computer (ECDL) e per il massiccio utilizzo di strumenti di eLearning, capaci di ridurre costi e impatto e di ampliare la platea. Sono già in atto le fasi pilota del programma. Si auspica che la contrattazione collettiva fornisca strumenti di incentivazione delle professionalità specialistiche, nonché del personale che consegue la Patente Europea.

### *4.2 Stato dei sistemi – postazioni di lavoro*

La diffusione dell'infrastruttura di base, stazioni di lavoro e reti locali ha raggiunto un buon livello, comparabile a quello dei principali paesi europei. Le difficoltà rimangono per lo più negli uffici periferici.

Nel settore dell'informatizzazione di base la crescita è stata evidente, portando a livelli sostanzialmente in linea con quelli degli altri paesi avanzati. Le postazioni di lavoro sono, nel 2001, circa 428 mila, con un incremento del 16,7% rispetto all'anno precedente. Di particolare rilievo sono stati gli investimenti effettuati dall'Arma dei Carabinieri per l'acquisizione di circa 19.800 nuove postazioni di lavoro a seguito del generale intervento di potenziamento tecnologico Informatizzazione Reparti. In notevole aumento anche le postazioni di lavoro della Difesa, delle Finanze, dell'Inps, della Giustizia e dell'Inail.

È ormai residuale la presenza di terminali che complessivamente rappresentano solo l'1,4% (0,4% negli enti) delle postazioni di lavoro.

La crescita delle postazioni di lavoro ha generato sensibili miglioramenti nel livello di copertura (rapporto tra postazioni di lavoro e dipendenti informatizzabili, ossia coloro che ne necessitano per la loro normale attività) che arriva nel 2001, per l'insieme delle amministrazioni osservate, al 79%. Il miglioramento si verifica sia nelle amministrazioni centrali, dove esistono tre posti di lavoro ogni quattro dipendenti informatizzabili, sia negli enti, dove si raggiunge la piena copertura (una postazione per ogni dipendente informatizzabile).

*Indicatori di copertura rispetto ai dipendenti informatizzabili, anni 1995, 2000 e 2001*

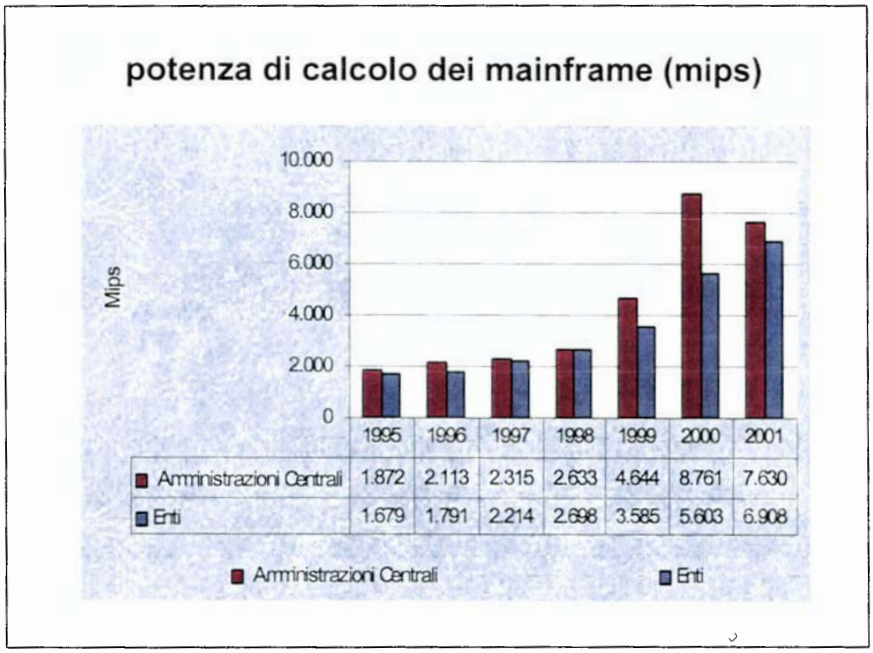
| Descrizione | Amministrazioni | 1995 | 2000 | 2001 |
|---|---|---|---|---|
| PdL / dipendenti informatizzabili | amministrazioni centrali | 0,24 | 0,69 | 0,75 |
| | enti | 0,68 | 0,94 | 1,02 |
| | **Tutte** | 0,30 | 0,73 | 0,79 |
| PdL centrali / dipendenti informatizzabili centrali | amministrazioni centrali | .... | 0,96 | 0,94 |
| | enti | .... | 1,02 | 1,17 |
| | **Tutte** | .... | 0,97 | 0,98 |
| PdL periferici / dipendenti informat.li periferici | amministrazioni centrali | .... | 0,65 | 0,75 |
| | enti | .... | 0,92 | 1,03 |
| | **Tutte** | .... | 0,69 | 0,79 |

Analizzando il fenomeno distintamente per unità organizzative centrali e periferiche, emerge che, in genere, la situazione è ottima al centro, con un rapporto che raggiunge il 98%, mentre negli uffici periferici delle amministrazioni centrali permane una situazione più arretrata, il 75%, nonostante l'incremento dell'ultimo anno. Notevole è stato anche l'incremento del numero dei portatili, segno del cambiamento negli stili e nei modelli organizzativi. Circa il 6% dei dipendenti informatizzabili (in particolare magistrati, ispettori, dirigenti, professori, ricercatori..) ha in uso un portatile che spesso è in aggiunta alla postazione fissa presente in ufficio.

*4.3. Stato dei sistemi – mainframe ed elaboratori dipartimentali*

Continua il processo di razionalizzazione dei mainframe ed il potenziamento dei sistemi e la diffusione di server specializzati e decentrati. Rimangono peraltro ampi spazi di ulteriore razionalizzazione.

La razionalizzazione dei mainframe si è sviluppata sia attraverso l'accorpamento di più elaboratori, sia attraverso la migrazione verso sistemi dipartimentali specializzati. Si ha così una continua diminuzione del numero di mainframe, dai circa 140 del 1995-96 ai 90 del 2000 e 73 del 2001, con un parallelo incremento della loro potenza di calcolo, espressa in mips (milioni di istruzioni al secondo), nonché della capacità di memorizzazione.

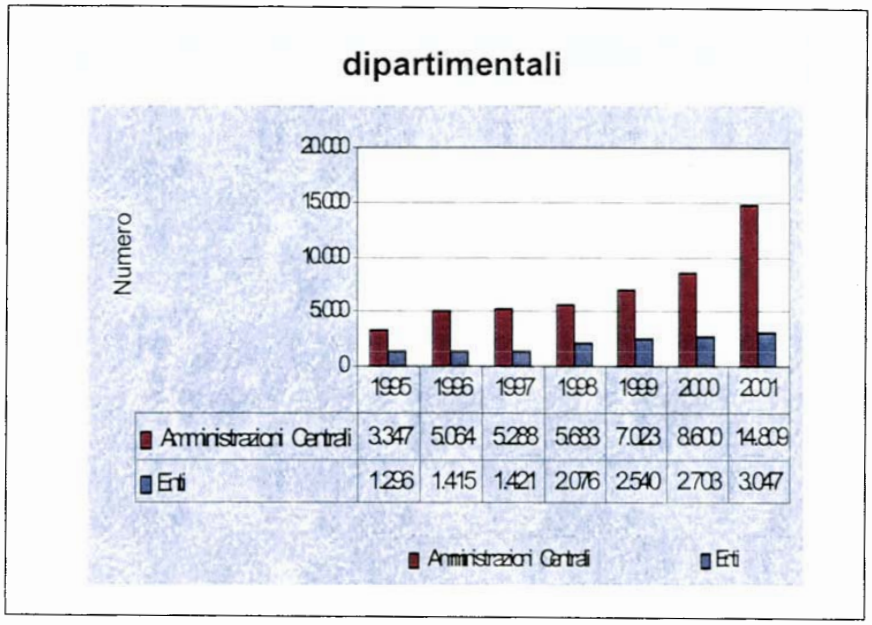



Questi dati sono marcatamente influenzati dalle amministrazioni più grandi: l'Inail, l'Inps ed il sistema centrale dell'Anagrafe tributaria, con nove elaboratori, hanno il 67% della potenza di calcolo dell'intera Pubblica Amministrazione. La potenza di calcolo media degli altri 75 elaboratori delle amministrazioni centrali è ancora di soli 56 mips, mentre la media dei nove elaboratori già citati è di circa 1.200 mips. Ciò dimostra che la razionalizzazione effettuata non elimina la necessità di ulteriori e più forti interventi, specialmente nelle amministrazioni di più limitate dimensioni.

Il numero degli elaboratori dipartimentali cresce costantemente negli anni ed in particolare nel 2001 (+56% rispetto all'anno precedente). Si sviluppano i sistemi distribuiti, gran parte dei quali servono gli uffici decentrati mentre al centro vengono utilizzati in maniera specializzata per funzione (posta, applicazioni a hoc, database specifici, sistemi di back-up o di sviluppo...). Nelle amministrazioni centrali il loro numero è aumentato del 69%, e la capacità di memorizzazione del 138%. La crescita è

dovuta principalmente all'Arma dei Carabinieri che, con la messa in opera di ulteriori 6.100 elaboratori, con 190.000 Gigabyte di capacità di memorizzazione, ora possiede circa un terzo dei dipartimentali e circa la metà dell'intera capacità memorizzazione della P.A.

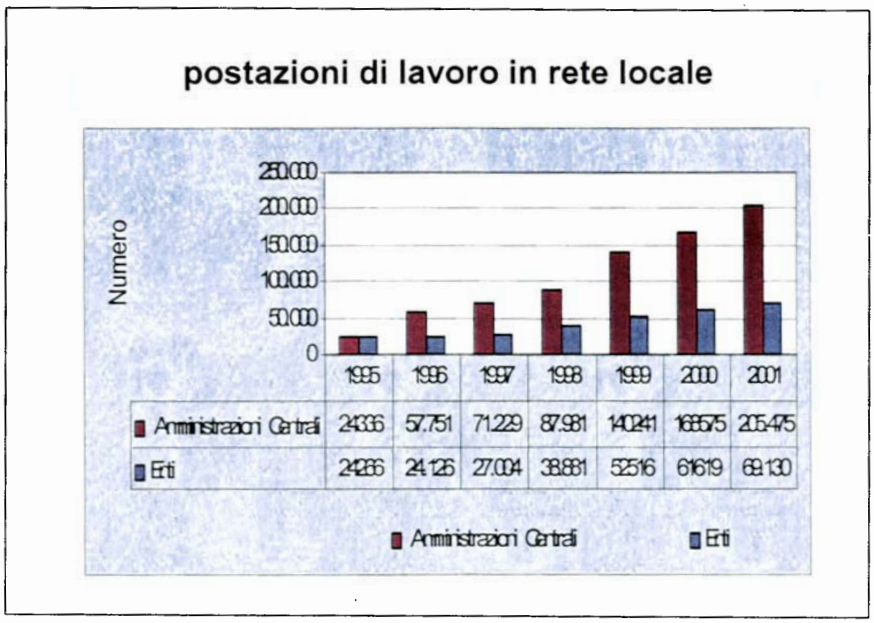
E' una crescita coerente con le tendenze di mercato e con le scelte di maggior autonomia degli uffici periferici e settoriali, che impone peraltro una sempre maggiore attenzione alle problematiche di gestione, per le maggiori difficoltà di conduzione di una pluralità di siti e per il rischio di crescita dei costi.




*4.4. Stato dei sistemi – la connettività*

Si sono diffuse le reti locali e la Rete unitaria ha dato un grande impulso alla connettività: la disponibilità di banda per l'interconnessione consente un ampio sviluppo di applicazioni e servizi;

All'aumento delle postazioni di lavoro corrisponde quello della loro connessione in rete locale, che arriva nel 2001 a quasi il 70% nelle amministrazioni centrali e oltre il 90% negli enti. Nel 2001 la percentuale di sedi dotate di rete locale è pari a quasi l'80% nelle amministrazioni centrali e a oltre il 95% negli enti. I principali interventi hanno riguardato l'Arma dei Carabinieri con circa 10.000 nuove postazioni collegate in rete, le Finanze, l'Interno, l'Inail e l'Inps. In molte amministrazioni (Università, Politiche agricole, Corpo Forestale, Giustizia, Inpdap, Enea, Inpdai e Inail) il livello di connessione in rete locale supera il 93%, mentre più critica risulta la situazione del Ministero della difesa e dell'Agea, dove il livello è ancora al di sotto del 40%.




La realizzazione della Rete unitaria ha consentito alle amministrazioni di acquisire nuova capacità di connessione in rete geografica, sia in termini di numero di collegamenti, sia, soprattutto, in termini di disponibilità di banda. Infatti, sono ormai disponibili oltre il 91% degli accessi contrattualizzati alla Rete unitaria e decresce notevolmente il costo per banda. La disponibilità di banda per l'interconnessione consente ancora ampi spazi allo sviluppo di nuove applicazioni e servizi.

A dicembre 2001 le amministrazioni soggette al decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39 che avevano sottoscritto i contratti d'adesione ai servizi di trasporto della Rete unitaria erano 44, di cui 33 già operative, con 6.009 accessi attivati sui 6.638 contrattualizzati. 40 amministrazioni avevano aderito ai servizi di base di interoperabilità. Quattro di queste (Inail, Inps, Giustizia e Tesoro) hanno anche sottoscritto il contratto per i servizi addizionali, che comprendono la gestione della configurazione, la distribuzione software, la gestione dei server e delle reti locali, l'asset management, il call center, la formazione e l'assistenza.

Le amministrazioni centrali hanno quindi quasi la metà delle postazioni di lavoro connesse in rete geografica, mentre negli enti il rapporto supera l'88%. In alcune amministrazioni (Salute, Agea, ...) alla rete geografica si collegano molte sedi di altri enti (Asl, Consorzi...).

Le amministrazioni hanno potuto avvalersi di circa il 170% in più di banda, a fronte di un aumento della spesa, tra il 1999 ed il 2001, di poco superiore al 10%. Quest'andamento è principalmente dovuto al duplice effetto della revisione annuale dei

prezzi e dello spostamento delle amministrazioni verso le alte velocità, con un miglior rapporto spesa/banda acquisita.

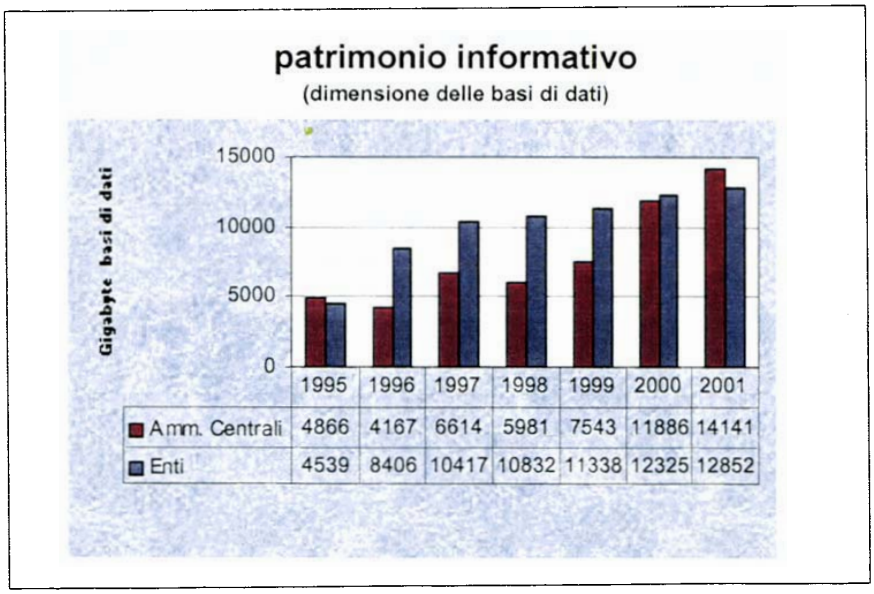
Questa disponibilità è sfruttata ad oggi ancora parzialmente (l'utilizzo della banda disponibile è nelle ore di picco pari al 47%) e costituisce un importante potenziale per lo sviluppo di applicazioni e servizi in rete.

### *4.5. Stato dei sistemi – il patrimonio informativo*

Crescono le basi informative (dati, testi e immagini), ancora concentrate in alcuni settori, e cominciano ad aprirsi all'esterno. Sono ancora presenti aree verticali (es. giustizia, beni culturali) e orizzontali (protocollo e gestione documentale) con necessità di acquisizione dei dati contenuti in archivi cartacei. Occorre anche rafforzare e in qualche caso recuperare la qualità dei dati.

Continua a registrarsi una crescita delle basi di dati, le cui dimensioni, soprattutto nelle amministrazioni centrali, risultano quasi raddoppiate. Gli elementi di spinta sono rappresentati da un lato dalla disponibilità di nuovi archivi (banca dati territoriale, banca dati investimenti pubblici e banca dati macroeconomica, archivio centrale dei ruoli dell'Inps..), dall'altro dalla presenza più diffusa di archivi cartografici e documentali.

Cresce il patrimonio informativo condiviso, sia tra pubbliche amministrazioni centrali e locali, sia con altri soggetti attraverso internet. Attualmente sono accessibili dall'esterno 171 basi dati, pari a 4.531 Gigabyte (14% del totale), mentre nel 2000 erano 130 pari a circa 4.000 Gigabyte.



Il patrimonio informativo è ancora accentrato in pochi settori, quali quelli della previdenza, del fisco e del territorio, e permane una certa frammentazione nelle aree dell'autoamministrazione e delle risorse economiche e finanziarie.

Una criticità rilevante attiene alla consistenza dei dati presenti negli archivi informatizzati e alla complessità degli sforzi necessari al recupero della qualità dei dati. A questo proposito, sono state avviate alcune (Anagrafe tributaria, Anagrafe degli italiani residenti all'estero, Registro degli agenti economici).

L'acquisizione di dati da supporti cartacei rappresenta ancora, in alcuni settori, uno degli interventi di maggiore impatto economico ed organizzativo ma anche sulla qualità. Questo riguarda trasversalmente tutte le amministrazioni per quanto attiene la digitalizzazione di atti e documenti, collegata all'introduzione di sistemi di protocollo informatizzato e gestione documentale. Necessità specifiche riguardano alcuni settori, quali i "fascicoli processuali" e il patrimonio artistico, archivistico, librario.

*4.6. Stato dei sistemi – il patrimonio applicativo*

Al tradizionale patrimonio applicativo rappresentato dai sistemi legacy si affiancano l'acquisizione e l'integrazione di pacchetti, lo sviluppo delle intranet e delle applicazioni basate sul web.

Il patrimonio applicativo cresce complessivamente nel biennio e si attesta su circa 367.000 Kloc (di cui 243.000 nelle amministrazioni centrali) e 493.000 punti funzione (di cui 171.000 nelle amministrazioni centrali).

Il peso delle applicazioni sviluppate in linguaggio Cobol diminuisce in dimensione e in quota percentuale, ma costituisce ancora il 42,1% del totale. La diminuzione è dovuta all'incremento dei dipartimentali e ai cambiamenti effettuati sulle procedure contabili per l'adeguamento all'euro. Questa necessità, insieme al complessivo intervento realizzato per il cambio di millennio ha contribuito notevolmente a svecchiare il parco programmi e ha consentito una continuità indolore nei due passaggi.

Coerentemente con le tendenze generali, anche nella P.A. si ha un notevole sviluppo dei linguaggi evoluti di IV generazione, che rappresentano ora il 45% del patrimonio. Questa crescita è dovuta alla personalizzazione e all'integrazione di pacchetti nell'ambiente operativo, in particolare nell'area dell'auto-amministrazione e allo sviluppo di soluzioni web-based (specialmente negli enti).

Tra le applicazioni sviluppate in linguaggio evoluto molto peso hanno i nuovi sistemi di protocollo informatizzato e di workflow management, nonché la diffusione delle intranet che rappresentano ormai un elemento comune alla maggior parte delle amministrazioni.

*4.7. Stato dei servizi – i servizi di base e trasversali: posta elettronica, accesso a Internet, firma digitale, carta d'identità elettronica*

La posta elettronica e l'accesso ad internet sono in crescita, ma il loro utilizzo è ancora insufficiente e lontano dal livello raggiunto da altri paesi. La firma digitale, superati gli ostacoli tecnici e normativi, non ha ancora diffusione adeguata.

Come si evince dalla tabella, la disponibilità di questi servizi è ben lontana da valori soddisfacenti ed il loro utilizzo è limitato. La posta elettronica, con qualche eccezione, quale, ad esempio, la comunicazione in area fiscale, non è ancora comune mezzo di comunicazione con i cittadini e tra amministrazioni. I primi mesi del 2002 fanno registrare peraltro un significativo incremento.

L'accesso ad internet è ancora più esiguo. Pur nella consapevolezza delle necessità di controllo degli utilizzi impropri dello strumento, è evidente come debba ancora crescere una piena comprensione dell'importanza di internet, come mezzo di lavoro utile in moltissime situazioni.

*Principali indicatori di interoperabilità, anni 2000 e 2001*

| **Descrizione** | **Amministrazioni** | **Valori medi** | |
|---|---|---|---|
| | | **2000** | **2001** |
| Pc con accesso ad internet / totale Pc | amministrazioni centrali | 0,08 | 0,19 |
| | enti | 0,34 | 0,35 |
| | **Tutte** | **0,13** | **0,22** |
| Pc con accesso ad e-mail / totale Pc | amministrazioni centrali | 0,16 | 0,29 |
| | enti | 0,75 | 0,75 |
| | **Tutte** | **0,28** | **0,37** |

All'interno della PA centrale sono state diffuse circa 2.500 firme digitali. Le applicazioni per l'uso sono ancora in fase di progettazione o sviluppo: sono stati resi operativi solo pochissimi servizi di tipo sperimentale. Il progetto più avanzato riguarda il Mandato Informatico, per il quale sono già stati effettuati i collaudi.

Nel 2001 è stata avviata la prima fase sperimentale del progetto Carta d'identità elettronica, che ha coinvolto 83 comuni. Durante questa fase sono state distribuite 170.000 carte e consegnate 103 stazioni di lavoro attrezzate per l'emissione del nuovo documento d'identità.

Contestualmente è entrato in esercizio l'Indice nazionale anagrafico, che ha comportato la creazione di una nuova struttura informatica volta alla gestione dei dati di sintesi del sistema anagrafico nazionale. Nel 2001 hanno aderito 1000 comuni rappresentanti il 26% della popolazione.

Nel biennio sono stati emanati tutti gli atti normativi necessari, tra cui le specifiche tecniche della carta e del circuito di emissione, ed è stato definito un protocollo d'intesa tra Ministero dell'interno, Dipartimento della funzione pubblica, Ministero della salute per l'integrazione della carta d'identità elettronica e della carta sanitaria.

### *4.8. Stato dei servizi – i servizi per il funzionamento*

L'automazione dei processi gestionali interni alle amministrazioni risulta ancora carente. I principali progressi riguardano la contabilità finanziaria, il mandato informatico, lo sviluppo dell'eProcurement. Sono per lo più in fase iniziale i sistemi di supporto direzionale e di controllo di gestione. Si sta sviluppando il protocollo informatizzato, ma non ci sono realizzazioni che consentono l'accesso esterno all'iter delle pratiche.

Nell'area contabile i principali interventi hanno avuto per oggetto l'adeguamento all'euro e l'ampliamento funzionale della contabilità finanziaria, nonché una prima informatizzazione del controllo di gestione.

In questo ambito, va evidenziato che il progetto SIPA (Sistema informatizzato dei pagamenti della Pubblica Amministrazione) è passato dalla fase sperimentale all'avviamento operativo. Le amministrazioni promotrici (Autorità per l'informatica, Ministero dell'economia e delle finanze - Ragioneria Generale dello Stato, Corte dei conti, Banca d'Italia) hanno definito le ulteriori azioni necessarie a pianificare le attività che consentiranno lo scambio delle informazioni sulla contabilità speciale e sui ruoli di spesa fissa. Sono state definite le modalità con cui si intende organizzare il processo di conservazione dei dati ed è stato effettuato il collaudo sull'utilizzo della firma digitale. E' stata definita anche l'architettura per il sistema di superamento della tesoreria unica e pianificato l'inizio della sperimentazione, a partire da marzo 2002, per cinque regioni e un comune. A regime, allorché tutte le amministrazioni saranno collegate, verranno trattati 450.000 ordinativi diretti, cinque milioni di ordinativi di pagamento e 20 milioni di ordinativi su ruoli di spesa fissa. Ciò permetterà la dematerializzazione degli atti relativi a circa 248 miliardi di euro.

Già attivo e già capace di ottenere significativi risultati è il sistema di eProcurement. Nelle amministrazioni centrali sono state attivate iniziative, nel periodo giugno 2000-maggio 2002, per circa 371 milioni di euro (di cui circa 76 milioni per spese in informatica) con effetti di risparmio complessivo stimati pari a circa 122 milioni di Euro. Degli oltre 48.000 ordini il 28% è stato effettuato direttamente attraverso il portale.

Un passaggio essenziale verso lo sviluppo del sistema è stata l'approvazione, 1 marzo 2002, del regolamento per l'espletamento di procedure telematiche per l'acquisto di beni e servizi da parte delle Pubbliche Amministrazioni, che prevede, oltre allo strumento delle convenzioni già in essere, l'attivazione del marketplace e delle aste telematiche.

Nell'area del personale si rileva una generale carenza nei sistemi di supporto, sia gestionali che direzionali: 12 amministrazioni dichiarano ancora nel 2001 interventi di prima informatizzazione. In quest'area si sviluppa il progetto per il sistema informativo unitario del personale delle amministrazioni centrali, che renderà operativo nel 2002 il sistema direzionale di governo e i sistemi direzionali di amministrazione.

Si evidenziano infine interventi di prima informatizzazione della gestione del magazzino e dei materiali, mentre sono stati adeguati e ampliati i sistemi per la gestione patrimonio immobiliare. Resta parziale l'automazione delle procedure per la gestione di gare e concorsi.

*Stato dei servizi per il funzionamento, anno 2001*

| **Servizi di autoamministrazione** | **Non disponibile** | **Disponibile** | **Livello di informatizzazione** | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | **Parziale** | **Adeguata** | **Ottima** |
| Contabilità analitica | 27 | 15 | 33% | 33% | 33% |
| Contabilità economica | 24 | 18 | 28% | 33% | 39% |
| Contabilità finanziaria | 9 | 33 | 33% | 27% | 39% |
| Controllo di gestione | 29 | 13 | 46% | 31% | 23% |
| Gestione contratti e fornitori | 20 | 22 | 55% | 36% | 9% |
| Gestione gare e concorsi | 30 | 12 | 67% | 33% | 0% |
| Gestione pagamenti | 17 | 25 | 40% | 20% | 40% |
| Personale - direzionale | 31 | 11 | 55% | 27% | 18% |
| Personale - gestione amministrativa | 11 | 31 | 32% | 32% | 35% |
| Personale - gestione risorse umane | 20 | 22 | 41% | 23% | 36% |
| Personale - trattamento economico | 11 | 31 | 10% | 19% | 71% |
| Gestione magazzino/materiali | 21 | 21 | 48% | 52% | 0% |
| Gestione patrimonio immobiliare | 27 | 15 | 33% | 33% | 33% |

Solo in quindici amministrazioni sono disponibili sistemi di *workflow management,* che gestiscono parzialmente gli iter delle procedure amministrative. L'utenza è concentrata presso due soli enti (Inps e ACI).

Il protocollo automatizzato è presente nel 65% delle amministrazioni, in 1.309 aree organizzative omogenee. La distribuzione è disomogenea: l'81% degli utenti è concentrato nelle Agenzie fiscali, nell'Inail e nell'Inps. Nella maggior parte delle amministrazioni la realizzazione è in corso, insieme alla diffusione dei sistemi di gestione documentale.

Pressoché assente è l'accesso esterno all'iter delle pratiche, per la trasparenza amministrativa: diversi sono i progetti in corso, ma l'unica realizzazione compiuta riguarda il Consiglio di Stato, con la consultazione dello stato dei ricorsi aperti presso i TAR.

Nel biennio si è peraltro conclusa la definizione normativa di regole e standard per il protocollo informatico, con l'emanazione di Regole tecniche sul protocollo informatico (DPCM del 31 ottobre 2000), Standard sul documento informatico (Circolare Aipa/CR/28 del 7 maggio 2001), Requisiti di sicurezza per i prodotti di protocollo (Circolare Aipa/CR/31 del 21 giugno 2001).

*4.9. Stato dei servizi – i servizi in rete*

Il rapporto elaborato per il programma eEurope a ottobre 2001 ha assegnato all'Italia la undicesima posizione tra i quindici paesi dell'UE rispetto alla disponibilità di servizi in rete della Pubblica Amministrazione. Una situazione competitiva è registrata soltanto per quanto attiene ai servizi fiscali e previdenziali, a differenza delle altre aree esaminate, che riguardano 20 servizi principali (salute, anagrafi, autoveicoli..).

Anche un'indagine effettuata dall'Autorità per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione, nel giugno 2001, conferma una sostanziale criticità nell'effettiva disponibilità di servizi transazionali, pur in un quadro di complessiva crescita della presenza delle amministrazioni sulla rete.

La pubblica amministrazione centrale e locale ha circa 3.130 siti. Le amministrazioni centrali dispongono di 1.053 siti di cui 56 istituzionali, 987 periferici e 10 tematici. In pratica, tutte le amministrazioni centrali e gli enti dispongono già dal 1999 di almeno un sito, così come la totalità delle regioni e quasi tutte le province. Anche il 20% degli 8.100 comuni italiani dispone anche di almeno un sito. Situazioni di eccellenza si rilevano nella presenza all'estero, con 244 siti di ambasciate, consolati e istituti italiani di cultura, cui si affiancano gli 84 siti della rete estera dell'Ice, e nell'area della ricerca che dispone di ben 311 siti di istituti e centri di ricerca del Cnr e di nove siti dell'Enea. Numerosissimi altri sono attivi nelle università. Buona è anche la copertura del Ministero dell'interno: tutte le 103 questure e 25 prefetture sono accessibili via internet. Per quanto concerne il settore dell'istruzione, secondo stime del ministero effettuate sulla base dei primi risultati di un'indagine attualmente in via di conclusione, poco meno del 50% dei circa 12.000 istituti scolastici espone proprie pagine web.

È ormai adeguata l'offerta dei servizi informativi di base: tutti i principali siti istituzionali espongono un nucleo "minimo" di informazioni (missione, indirizzi degli uffici, link, normativa di settore, gare e concorsi, attività dell'amministrazione) e cresce l'offerta d'informazione pubblica, gratuita e liberamente accessibile, con circa 240 basi informative disponibili e una mole consistente di letteratura grigia e di produzione documentale. Vi sono 21 casi che riguardano servizi informativi "personalizzati", relativi cioè a casi di uno specifico soggetto, quali ad esempio il calcolo del bollo auto o le tariffe doganali di specifiche merci. Rimane ancora pressoché assente il principale servizio di questo tipo, ossia la possibilità di seguire in rete l'andamento della pratica da parte di un utente.

Ancora modesta è la propensione al dialogo on-line con l'utenza. Esempi di forum, liste di discussione, scambio di materiali in rete si riscontrano solo in alcune aree, come istruzione e ricerca, caratterizzate da modalità lavorative che presuppongono comunque forte interazione tra i soggetti. La maggioranza delle amministrazioni continua invece a mostrare difficoltà nello sviluppo della comunicazione bidirezionale in rete. Le poche esperienze dimostrano, invece, che iniziative di questo tipo rispondono ad un'esigenza reale dell'utenza: ad esempio il servizio di

corrispondenza via e-mail attivato dall'ACI nel 1997 ha visto crescere il numero dei messaggi ricevuti fino a circa 14.000 del 2000.

I servizi transazionali già oggi erogati sono circa 100, ma i principali sono concentrati nelle aree fiscale e previdenziale. Il servizio "entratel" di presentazione telematica delle dichiarazioni fiscali per gli intermediari ha registrato dall'attivazione del servizio (31/12/2000) 81.715 utenti abilitati, con 3.125.813 invii effettuati per 45.530.348 documenti; la registrazione automatica dei contratti di locazione, pur limitata ai soli proprietari di più di 100 unità immobiliari, ha visto l'invio di 6.149 documenti; sono 57.295 i soggetti che hanno optato per il pagamento on-line delle imposte tramite il modello F24 e circa 6.000 sono gli utenti del servizio di visura catastale on-line che hanno effettuato per via telematica 2,3 milioni di visure catastali (il 12% del totale) e oltre 700.000 ispezioni ipotecarie; 60.000 bolli auto sono stati riscossi dall'ACI nel 2000 tramite i servizi "bollonet" e "telebollo".

I servizi di pagamento *on-line* non hanno registrato recentemente variazioni significative: il pagamento secondo questa modalità è possibile solo per le imposte dirette e indirette del Ministero delle finanze e per il bollo automobilistico dell' ACI.

L'82% dei servizi transazionali esistenti richiede una qualche forma di autenticazione dell'utente; altri codici identificativi sono necessari per l'accesso a banche dati riservate e a servizi comunicativi personalizzati. In definitiva sono ben 41 i diversi sistemi di identificazione necessari per interagire con l'amministrazione centrale. Il proliferare di sistemi diversi di identificazione conferma l'esigenza di razionalizzare e semplificare il controllo dell'accesso.

Non sono ancora presenti servizi rivolti all'utenza esterna che prevedano l'utilizzo della firma digitale, nonostante la disponibilità della firma elettronica da parte di diversi organismi di certificazione ed una normativa che non pone ostacoli al suo utilizzo.

Un aspetto positivo è rappresentato dallo sviluppo dei *call center*, terreno su cui si collocano diverse iniziative, tra le quali hanno particolare rilevanza quelle dell'Inps, dell'Inail e del Ministero delle finanze.

Dei 37 servizi, di competenza delle amministrazioni centrali e indicati come prioritari nel primo obiettivo del nuovo Governo per la digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni, 16 sono disponibili on-line. I principali riguardano le dichiarazioni dei redditi e il pagamento delle imposte, la consultazione dei dati contributivi e previdenziali e l'accesso ai cataloghi di biblioteche e archivi statali.

Altri servizi rilevanti già attivi riguardano:

- la sperimentazione di un portale dei servizi integrati alle imprese, finalizzato a consentire alle aziende di usufruire di uno sportello unico d'accesso per tutti gli adempimenti verso la Pubblica Amministrazione;
- il portale "normeinrete", che funge da veicolo verso i siti istituzionali fornitori effettivi delle informazioni su leggi e norme ed ha registrato una media di 150.000 operazioni di ricerca al mese;

– il Servizio bibliotecario nazionale, che collega 1419 biblioteche e 45 poli.. con possibilità di chiedere documenti in originale, fotocopie o formato elettronico, localizzare documenti, attivare prestiti interbibliotecari. Nel 2001 gli accessi sono stati 3.856.425

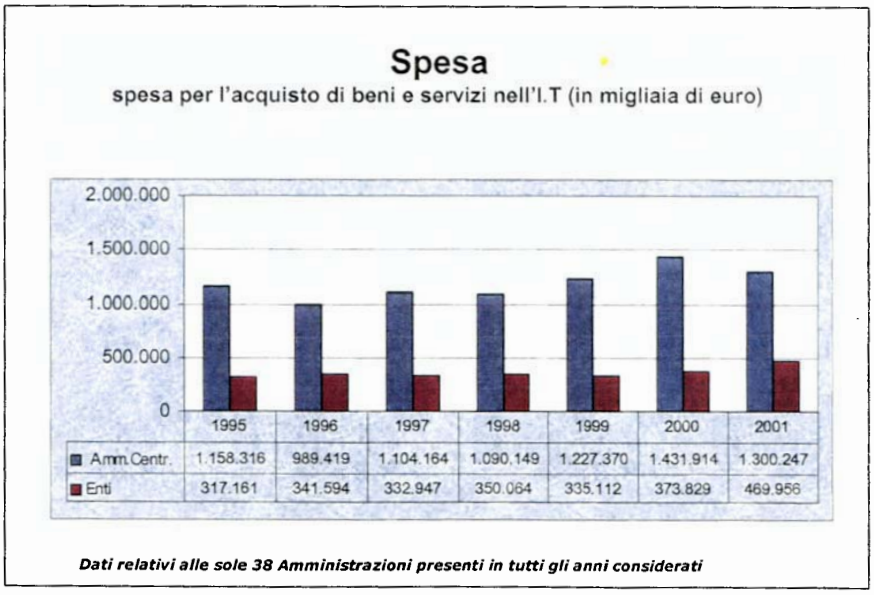
– il servizio e-labor, per l'incontro tra domanda ed offerta di lavoro;

I servizi disponibili sono spesso ancora orientati principalmente agli intermediari (commercialisti, notai, CAAF), il cui livello di accesso è in diversi casi notevole, mentre minore, seppure in crescita, è la fruizione da parte di cittadini e imprese. Ad esempio nel 2001 sono state trasmesse circa 45 milioni di dichiarazioni fiscali attraverso il servizio "entratel" destinato ai 131.000 utenti (intermediari e grandi imprese), mentre attraverso "fisconline", destinato a cittadini e imprese minori, le dichiarazioni trasmesse sono circa 800.000.

L'abbattimento delle barriere all'accesso da parte di disabili ai siti delle amministrazioni risulta ancora insoddisfacente. Da un'indagine a campione, effettuata da un team di disabili, emerge che su 25 siti analizzati solo sei (Agenzia delle entrate, Agenzia del territorio, Governo-Presidenza del Consiglio, Ministero della giustizia, Ministero della salute, Norme in rete) presentano un livello di accessibilità ritenuto sufficiente.

5. La spesa per le ICT nelle Pubbliche Amministrazioni Centrali e negli Enti pubblici non economici

L'impegno di spesa per le ICT ha registrato nel 2001, per le Amministrazioni Centrali, per la prima volta dopo diversi anni, una contrazione.




***Dati relativi alle sole 38 Amministrazioni presenti in tutti gli anni considerati***

L'impegno di spesa delle amministrazioni centrali è stato nel 2001 di 1.365 milioni di euro (1.501 nel 2000), e negli enti pubblici non economici di 521 milioni di euro (406 nel 2000). La diminuzione degli impegni di spesa, pari al 9% circa, deriva da vari fattori: la conclusione di alcuni investimenti straordinari (ad es. Arma dei Carabinieri), che avevano innalzato gli impegni 1999 e 2000, la scadenza di alcune convenzioni (Finanze, Salute), le modifiche organizzative intercorse con il cambio di legislatura (ad es. i Trasporti), la stasi decisionale causata dal cambio di legislatura, le minori disponibilità di bilancio (specie per le spese di funzionamento).

Per gli enti, invece, si registra una crescita del 28% rispetto al 2000, superiore a quella registrata lo scorso anno (+10% rispetto al 1999). Tale andamento è stato influenzato principalmente dall'ulteriore espansione della spesa dell'Inail e dall'impegno straordinario effettuato dall'Istat, per le esigenze derivanti dal censimento della popolazione.

La spesa per acquisizione di beni e servizi per le ICT porta ad un incremento complessivo di efficacia ed efficienza, consentendo quindi economie complessive in altri settori, ed ha funzione di volano nello sviluppo complessivo del paese in un settore nevralgico. Essa appare quindi, nonostante gli incrementi negli anni passati, non completamente adeguata: risulta, infatti, in percentuale rispetto al PIL, inferiore a quella degli altri principali paesi avanzati e rappresenta una quota non rilevante della spesa complessiva, paragonabile, ad esempio, a quella destinata alla pulizia dei locali.

E' quindi auspicabile un suo incremento, anche attraverso un intervento straordinario, quale quello proposto dal nuovo Ministro per l'Innovazione e le Tecnologie.

La composizione della spesa, in linea con le tendenze generali del mercato, registra una diminuzione dell'impegno per l'hardware ed un incremento del software e, soprattutto dei servizi professionali.

*Composizione della spesa, anni 2000 e 2001 (in migliaia di euro)*

| Tipo di Risorsa | Amm. centrali | | Enti | | Totale | | Var. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2001 | 2000 | 2001 | 2000 | 2001 | 2000 | % |
| Hardware | 314.938 | 444.967 | 130.499 | 104.049 | 445.437 | 549.016 | -19 |
| Software | 140.845 | 129.240 | 57.851 | 62.508 | 198.696 | 191.748 | 4 |
| Servizi professionali | 650.516 | 630.158 | 246.342 | 168.256 | 896.858 | 798.414 | 12 |
| Altro | 258.803 | 296.486 | 86.566 | 71.581 | 345.369 | 368.067 | -6 |
| **Totale acquisti beni e servizi** | **1.365.102** | **1.500.851** | **521.258** | **406.394** | **1.886.360** | **1.907.245** | **-1** |
| Personale interno | 550.209 | 466.077 | 73.626 | 65.789 | 623.835 | 531.866 | 17 |
| **Totale spesa complessiva** | **1.915.311** | **1.966.928** | **594.884** | **472.183** | **2.510.195** | **2.439.111** | **3** |

## 6. L'azione del Ministro per l'Innovazione e le Tecnologie

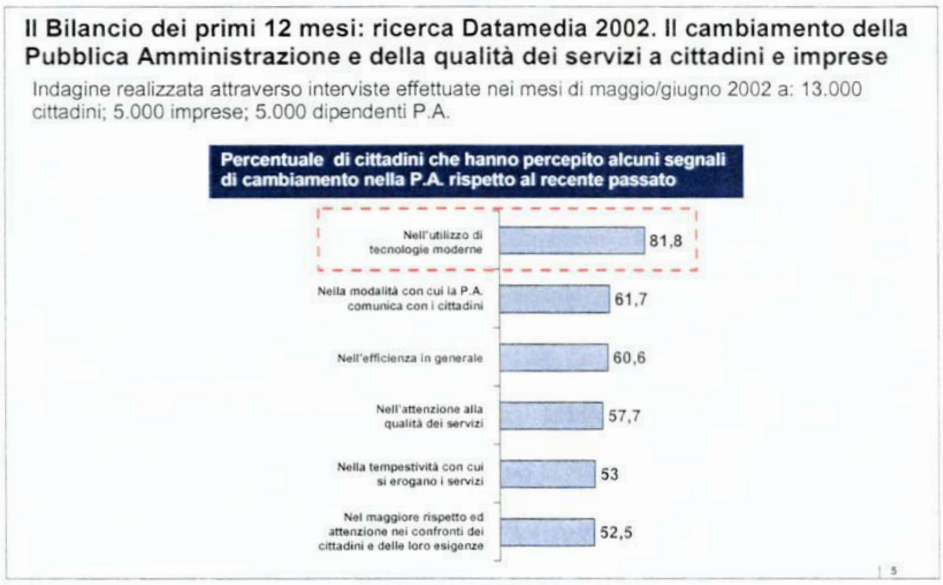
L'azione del Ministro e del Dipartimento si è sviluppata su vari piani che investono la Pubblica Amministrazione, i cittadini, le imprese e il più complessivo ambito

sociale, tenendo conto in modo bilanciato di diverse esigenze: le risorse disponibili, le economie generabili, i tempi di attuazione, l'effettiva realizzabilità dei progetti, la percezione dell'opinione pubblica e la Riforma federalista delle istituzioni.

Già nel corso dei primi 12 mesi sono state avviate diverse attività, dando al Paese forti segnali di cambiamento:

– secondo uno studio dell'Economist che misura annualmente il grado di "e-readiness" dei principali paesi industrializzati, l'Italia è passata dal 22° al 19° posto nel corso dell'ultimo anno;

– da una ricerca Datamedia del giugno 2002 emerge la percezione del processo di cambiamento in atto, soprattutto da parte di cittadini e dipendenti pubblici.




Con il documento "Linee Guida di Legislatura per lo sviluppo della Società dell'Informazione" è stato definito per la prima volta, di concerto con tutte le Amministrazioni, un documento strategico per la modernizzazione digitale della Pubblica Amministrazione e dell'intero Paese, che è stato approvato dal Comitato dei Ministri per la Società dell'Informazione il 28 maggio e presentato al Consiglio dei Ministri e successivamente alla Conferenza Stato Regioni

Un elemento centrale dell'attività è costituito dal programma di eGovernment, finalizzato alla costituzione di una Pubblica Amministrazione digitale, programma che riguarda sia la Pubblica Amministrazione Centrale, sia quella Locale.

In quest'ottica, è stata emessa il 21 dicembre 2001 la Direttiva in materia di digitalizzazione delle Pubbliche Amministrazioni e si sono indirizzate verso grandi progetti di innovazione alcune Amministrazioni tra cui: Economia e Finanze, Giustizia, Esteri, Salute, Beni Culturali, ecc..

Le priorità legate allo sviluppo dell'eGovernment sono state approvate nella riunione del 13 febbraio 2002 dal Comitato dei Ministri per la Società dell'Informazione. Il documento elaborato ha definito pertanto 10 obiettivi trasversali prioritari per la digitalizzazione della PA centrale riguardanti:

SERVIZI ON-LINE AI CITTADINI E ALLE IMPRESE

**1.** Tutti i servizi "prioritari" disponibili on-line.

**2.** 30 milioni di Carte di Identità Elettroniche e Carte Nazionali dei Servizi distribuite.

**3.** 1 milione di firme digitali diffuse (entro il 2003).

EFFICIENZA

**4.** 50% della spesa per beni e servizi tramite eProcurement.

**5.** Tutta la posta interna alla pubblica amministrazione via e-mail.

**6.** Tutti gli impegni e mandati di pagamento gestiti on-line.

VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE

**7.** Alfabetizzazione certificata di tutti i dipendenti pubblici eleggibili.

**8.** 1/3 della formazione erogata via eLearning.

TRASPARENZA

**9.** 2/3 degli uffici della Pubblica Amministrazione con accesso on-line all'iter delle pratiche da parte dei cittadini.

QUALITA'

**10.** Tutti gli uffici che erogano servizi dotati di un sistema di customer satisfaction.

Su tale base è stato predisposto un percorso innovativo per l'elaborazione del piano per le ICT, non più visto come mera raccolta dei desiderata delle amministrazioni bensì a valenza esecutiva, capace di individuare priorità è strumenti attuativi.

Per l'amministrazione locale, l'obiettivo è un federalismo efficiente. Il federalismo non è solo un processo politico, o una questione di ingegneria legislativa, ma anche il più imponente e profondo processo di riorganizzazione della macchina amministrativa pubblica.

E' stata pertanto attuata un'iniziativa innovativa per l'indirizzamento e l'accelerazione dei piani di eGovernment delle amministrazioni locali per l'erogazione dei servizi on-line ai cittadini, usando la "leva" del cofinanziamento dei progetti più rispondenti alle linee guida del MIT utilizzando 250 milioni di euro, derivanti del fondo UMTS.

Tutte le Regioni, tutte le Province, 242 Comunità Montane e 3.100 Comuni (a copertura del 90% della popolazione) hanno partecipato, a conferma di una risposta estremamente positiva e di un metodo condiviso.

Sulla base di tale ampia proposizione, la spinta a creare ampie aggregazioni intorno a specifici progetti e a riutilizzare i risultati consentirà un risparmio dichiarato del

50% rispetto ad un approccio tradizionale non coordinato, assicurando così anche una grande coerenza di "sistema" ai 400 progetti presentati.

Con i progetti di eGovernment si presenta un'irripetibile opportunità per il paese per migliorare drasticamente efficienza e qualità dei servizi.

Iniziative specifiche hanno riguardato quattro ambiti prioritari: lo sviluppo del Portale Nazionale del Cittadino - Italia.gov.it, la Carta d'Identità Elettronica, la diffusione della firma digitale e l'eProcurement.

Il Portale Nazionale del Cittadino - Italia.gov.it - rappresenta il nuovo volto dell'amministrazione che cambia, la nuova modalità di relazionarsi e di offrire servizi al cittadino, consentendo una facile e veloce "navigabilità" nella complessità della Pubblica Amministrazione (oltre 2.000 siti esistenti) ed ha adottato le più moderne tecniche di accesso per le persone "disagiate".

Reso operativo il 2 giugno 2002, ha visto varie migliaia di visitatori tutti i giorni ed è in continuo arricchimento ed evoluzione. Contestualmente sono stati stabiliti i criteri per "certificare" i siti pubblici e garantire omogeneità e qualità di immagine verso il pubblico.

Per la Carta d'Identità Elettronica, è stata completata con il Ministero dell'interno la prima fase del progetto ed avviata la seconda, con l'obiettivo di emettere entro il 2003 1,5 Milioni di carte ed entro 5/6 anni diffonderle a tutta la popolazione. La carta non è solo uno strumento di identificazione a vista, ma sarà l'unico strumento per il riconoscimento digitale necessario per l'accesso ai servizi on-line di tutte le Pubbliche Amministrazioni centrali e locali, sostituendo la grande molteplicità di sistemi delle varie amministrazioni. Essa ha quindi diverse funzioni: è anche carta sanitaria, può essere usata come certificato elettorale, può memorizzare i dati biometrici, costituire una firma digitale

Per permettere a tutti i cittadini di usufruire dei servizi on-line, in attesa della distribuzione della CIE, è stata definita la Carta Nazionale dei Servizi, compatibile con la Carta d'Identità Elettronica, che verrà emessa con modalità molto più semplici. Con questo progetto il nostro Paese è all'avanguardia in Europa: Francia, Spagna Germania ci stanno consultando per avviare i loro progetti

La firma digitale è lo strumento che attribuisce valore giuridico e legale ai documenti elettronici. Risponde pertanto alle necessità di "certezza" della comunicazione tra cittadino e Pubblica Amministrazione e tra amministrazioni diverse.

Anche in questo caso siamo i primi in Europa: sono state già emesse 500.000 firme digitali, c'è un piano all'interno della Pubblica Amministrazione per distribuire almeno 20.000 per le comunicazioni interne; la CIE e la CNS costituiranno un ulteriore veicolo di accelerazione della diffusione della firma digitale.

Nei primi mesi del 2002 è stata recepita la normativa europea: in febbraio è stato approvato il D.lgs che attua la direttiva europea e ad agosto 2002, in via preliminare, il conseguente regolamento.

L' eProcurement è un grande progetto per il contenimento e il controllo della spesa pubblica delle amministrazioni. Insieme al Ministero dell'economia è stata predisposta la piattaforma tecnologica e le relative norme per lo svolgimento delle aste e delle gare on-line per l'approvvigionamento dei beni e servizi che prevede un risparmio di 3,7 miliardi di euro nel 2003. Per affrontare il grande problema della riduzione e controllo della spesa sanitaria, si sta procedendo alla creazione di centrali di acquisto regionali e attraverso la predisposizione delle norme tecniche relative.

Per lo sviluppo della società dell'informazione nel Paese, un impegno prioritario è costituito dalle "Autostrade Digitali", rete in Larga Banda, che ha la stessa importanza che le infrastrutture tradizionali quali autostrade, porti, aeroporti, ecc. hanno assunto in tutte le fasi di sviluppo nell'era industriale

La Larga Banda è un fattore abilitante per la società dell'informazione ed è quindi cruciale per portare il Paese nell'era digitale per sostenere e sviluppare un economia moderna e competitiva.

Congiuntamente con il Ministero delle comunicazioni è stato approntato il piano strategico per il suo sviluppo e diffusione, indispensabile per offrire servizi in rete a cittadini e imprese. Gli interventi per la diffusione e lo sviluppo della Larga Banda dovranno favorire la realizzazione dell'infrastruttura, utilizzando la domanda pubblica come "motore" principale, e stimolare la domanda privata.

Il piano prevede la diffusione della Larga Banda al 90% degli edifici della Pubblica Amministrazione entro il 2005, in coerenza con gli obiettivi del piano eEurope, già fatti propri dai paesi dell'UE e identificando livelli minimi di servizio ai cittadini che potranno favorire l'ampia adozione della Larga Banda. Per il 2003 si prevede di raddoppiare il numero di connessioni in Larga Banda (dal 20% al 40% degli edifici della Pubblica Amministrazione centrale e locale, del Sistema sanitario nazionale e del sistema scolastico). Nello stesso tempo saranno definiti meccanismi di incentivazione fiscale della domanda privata in grado di accrescere lo sviluppo del mercato, e quindi di garantire un gettito fiscale a compensazione

A testimonianza dell'impegno sociale per le categorie deboli, sono stati avviate importanti iniziative interministeriali per garantire la piena integrazione (e-inclusion) di individui appartenenti a categorie più deboli (anziani, disabili) nel processo di modernizzazione della Società Italiana nonché la protezione dei minori da accessi indesiderati ad internet

Sul terreno internazionale, grande attenzione è stata posta al progetto di eGovernment per lo sviluppo, che mira a stimolare la crescita dell'amministrazione pubblica nei paesi in via di sviluppo, vista come motore per il loro sviluppo economico e sociale.

Il progetto, che si sviluppa nell'ambito del G8, è stato presentato nella riunione in Canada. Importanti accordi sono stati stabiliti con le Nazioni Unite, la World Bank e la Interamerican Bank per il finanziamento dei progetti, con la World Bank è stato

concluso l'accordo per il portale mondiale sull'eGovernment per lo sviluppo ed è stata tenuta a Palermo la prima Conferenza Internazionale con la partecipazione di 90 Paesi.

Dal punto di vista operativo è stato progettato l'eModel per la digitalizzazione delle pubbliche amministrazioni e sono stati identificati ed in fase di finanziamento i primi progetti nei cinque Paesi prescelti. Altri 13 Paesi hanno richiesto di aderire.

Contemporaneamente a questi interventi sono state poste le basi dell'attività futura, con la definizione di alcuni progetti chiave per il supporto delle grandi riforme. Tra questi figurano:

– Giustizia: automazione dello svolgimento dei procedimenti giudiziari civili (processo telematico) e penali, con benefici in termini di riduzione dei tempi e per favorire la certezza della pena;

– Salute: rete dei medici di medicina generale, con l'obiettivo di sviluppare servizi di formazione, informazione medica per i medici ed i pazienti, un sistema di farmacovigilanza e sistemi per il monitoraggio della spesa e dei servizi sanitari;

– Lavoro: "borsa elettronica" per l'incontro della domanda e dell'offerta di lavoro a livello regionale, con coerenza e visibilità nazionale;

– Scuola: dotazione di PC e collegamenti a Internet per gli studenti;

– Esteri: nuovo sistema informativo a supporto dell'internazionalizzazione del sistema Paese, con la creazione di un unica banca dati virtuale, aggiornata e facilmente utilizzabile, superando l'attuale frammentazione, disallineamento e difficoltà di accesso alle informazioni soprattutto per le piccole e medie imprese;

– Pensioni: riscossione delle pensioni presso gli sportelli bancari e postali, coinvolgendo circa 8,5 milioni di cittadini. Attraverso la CNS, emessa dall'INPS, si avrà la possibilità di prelevare direttamente i contanti presso tutti gli ATM con eliminazione delle code, riduzione del rischio di furti, ecc.

Particolare rilevanza assumono poi altre iniziative trasversali, tra cui:

lo Sportello Unico per le Imprese, finalizzato a semplificare e razionalizzare gli adempimenti che le imprese devono svolgere con le Amministrazioni Pubbliche centrali e locali. Le amministrazioni dovranno intervenire sui propri sistemi informativi per prepararli a più efficienti modalità di interazione con il mercato. Il progetto riguarda, sul lato delle imprese, tutti i soggetti economici che svolgono la loro attività con continuità nonché gli intermediari (commercialisti, patronati, ecc.) che operano per conto delle imprese stesse. Al progetto sono interessate tutte le amministrazioni operanti centralmente (Ministeri, Enti, ecc.) e sul territorio (Regioni, Province, Comuni);

il Voto Elettronico, che porta grandi benefici in termini di maggior efficacia e di riduzione di spesa. L'obiettivo è poter avere un'ampia applicazione (almeno 20% degli elettori) alle prossime elezioni europee: il voto degli italiani all'estero potrebbe essere un occasione per applicare direttamente questa soluzione innovativa;

il Numero unico per le emergenze, in sostituzione dei vari numeri attualmente usati dal cittadino per le emergenze (112, 113, 115, 118, ...) si introdurrà, come in altri Paesi, un numero unico (999) per facilitare tali chiamate

La razionalizzazione della spesa per le ICT nella Pubblica Amministrazione centrale è una delle linee di azione essenziali, da portare avanti con continuità, anche per recuperare nuove risorse da reimpiegare per i progetti di innovazione. La spesa informatica corrente (circa 1.200 milioni di Euro all'anno) della Pubblica Amministrazione centrale deve essere "aggredita" con strumenti innovativi che rendano i processi più efficaci e che possano portare rapidamente a risparmi importanti (10/15%).

Tale obiettivo sarà perseguito:

- assicurando un effettivo potere di coordinamento dell'ICT all'interno delle singole amministrazioni, superando l'attuale frammentazione di responsabilità e di capacità di spesa ed operando sulla struttura dei capitoli per avere una chiara comprensione dei livelli di spesa;
- attuando progetti trasversali a più Amministrazioni, con sviluppi comuni (protocollo informatico, piattaforma di eLearning) o contratti "multi amministrazione" con i fornitori;
- raggiungendo il necessario forte consenso politico ed adeguate norme agli interventi di razionalizzazione.

Per la modernizzazione digitale del sistema paese sono stati individuati quattro settori prioritari di intervento:

Alfabetizzazione e diffusione dell'ICT nel paese, con interventi a sostegno della diffusione dei personal computer verso i giovani, i dipendenti delle aziende e della Pubblica Amministrazione e le categorie deboli, della formazione legata alla patente europea del computer, dello sviluppo dei punti di accesso pubblico a internet nelle biblioteche e nelle scuole, del riutilizzo dei PC usati, dell'accessibilità per disabili.

Competitività delle imprese – Distretti Digitali, con finanziamenti al commercio elettronico, sostegno al capitale di rischio per le PMI e alla creazione dei Distretti digitali, promozione della qualità siti attraverso un marchio, incentivazione del telelavoro tramite un sito di riferimento e iniziative di delocalizzazione degli uffici pubblici.

Salute, con iniziative per il teleconsulto oncologico, la telemedicina penitenziaria, la telemedicina per gli abitanti delle isole minori e la teleformazione in telemedicina.

Formazione ed eLearning, con introduzione dello standard ISO 9000 per le applicazioni di eLearning della PA, la teleformazione studenti nelle ICT e degli studenti residenti all'estero in italiano, l'eLearning nelle biblioteche.

Diversi di questi interventi sono possibili rimodulando l'utilizzo di fondi esistenti, altri necessitano di un nuovo finanziamento.

# ALLEGATI

**PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI**
DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA
*Ufficio Relazioni Sindacali*

# RELAZIONE
SULLO
STATO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

## ALLEGATO

*Rilevazione dei distacchi e dei permessi sindacali retribuiti, delle aspettative e dei permessi sindacali non retribuiti e delle aspettative e permessi per funzioni pubbliche*

**Art. 54, commi 4 e 6, del d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29**
**(ora art. 50, commi 3 e 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165)**

**Contratti Collettivi Nazionali Quadro sottoscritti il 7 agosto e il 25 novembre 1998**
**Contratti Collettivi Nazionali Quadro Integrativi sottoscritti il 27 gennaio 1999**
**Contratto Collettivo Nazionale Quadro sottoscritto il 9 agosto 2000**
**Art. 33, commi 4, 7 del d.P.R. 16 marzo 1999, n. 254**

(Anno 2000)

# SOMMARIO

I. Introduzione e considerazioni generali

II. Tabelle di sintesi

III. Distacchi sindacali retribuiti, per comparti e settori di contrattazione, per sindacato, per qualifica e per sesso

IV. Permessi sindacali cumulati sotto forma di distacco, per comparti e settori di contrattazione, per sindacato, per qualifica e per sesso

V. Aspettative sindacali non retribuite, per comparti e settori di contrattazione, per sindacato, per qualifica e per sesso

VI. Permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato, per comparti e settori di contrattazione, per sindacato, per RSU, per qualifica e per sesso

VII. Permessi sindacali retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutari, per comparti e settori di contrattazione, per sindacato, per qualifica e per sesso

VIII. Permessi sindacali non retribuiti, per comparti e settori di contrattazione, per sindacato, per RSU, per qualifica e per sesso

IX. Aspettative e permessi per funzioni pubbliche, per comparti e settori della Pubblica Amministrazione, per qualifica, per sesso e per tipo di istituzione

X. Elenco delle Amministrazioni che non hanno fornito dati

# I - INTRODUZIONE E CONSIDERAZIONI GENERALI

L'aggiornamento dei dati, per la predisposizione del presente Allegato, è stato richiesto alle Amministrazioni con Circolare n. 4/2001 del 5 aprile 2001, pubblicata nella G.U. n. 86 del 12 aprile 2001.

Per consentire una più celere rilevazione è stata approntata da questo Dipartimento della funzione pubblica una apposita procedura informatizzata - GEDAP 2000 - che le Amministrazioni hanno utilizzato sulla base delle necessarie indicazioni fornite. E' stata richiamata l'attenzione delle stesse sulla circostanza che i dati rilevati sono anche impiegati per effettuare la verifica dei contingenti, fissati contrattualmente per ogni confederazione ed organizzazione sindacale, relativamente ai distacchi, aspettative sindacali non retribuite, permessi cumulati sotto forma di distacco, nonché permessi per la partecipazione dei dirigenti sindacali alle riunioni degli organismi direttivi statutari delle associazioni sindacali di appartenenza.

Di conseguenza, è stata rappresentata l'esigenza di una rilevazione puntuale e quanto mai completa dei dati, evidenziando che la mancata trasmissione è da considerarsi come il verificarsi di " una situazione di fatto con potenzialità lesiva... da segnalare agli uffici del Procuratore presso la sezione giurisdizionale della corte dei conti territorialmente competente al fine di eventuali iniziative intese a coadiuvare l'azione amministrativa rivolta a che la potenzialità non si trasformi in evento lesivo per l'Erario". Ciò, in relazione a quanto affermato nell'Atto di "Indirizzo di coordinamento prot. I C/ 16 del 28 febbraio 1998 del Procuratore generale presso la Corte dei conti".

Premesso quanto sopra, occorre rilevare che il 9 agosto 2000 è stato sottoscritto, presso l'ARAN, il contratto collettivo quadro per la ripartizione dei distacchi e permessi alle organizzazioni rappresentative nei Comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego, per il biennio 2000-2001, a seguito della positiva certificazione della Corte dei Conti **"sull'attendibilità dei costi quantificati... e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio"**.

La ripartizione in parola non ha interessato il Comparto Ministeri, i cui contingenti, pertanto, sono rimasti quelli fissati dal C.C.N.Q. 7 agosto 1998. Tale situazione è stata determinata dal fatto che il Comitato paritetico, costituito presso l'Aran, non ha proceduto alla certificazione dei relativi dati associativi ed elettorali, essendosi resa necessaria una richiesta di parere al Consiglio di Stato su una delicata questione interpretativa: se, cioè, ai fini della

rappresentatività, occorre far riferimento al numero delle deleghe conferite alle amministrazioni o al numero dei dipendenti che hanno rilasciato tali deleghe. Ciò, ha comportato la "cristallizzazione" della situazione delle organizzazioni rappresentative nel precedente biennio 1998-1999, con la conseguente ammissione con riserva delle stesse alle trattative per la definizione degli aspetti economici riguardanti il personale del relativo Comparto, biennio 2000-2001.

Si evidenzia, peraltro, che: la ripartizione ha avuto luogo in proporzione al grado di rappresentatività, accertato, per la prima volta, sulla base della media del dato associativo e del dato elettorale così come previsto dalla normativa vigente, eccezion fatta per il Comparto Scuola per il quale la ripartizione è avvenuta tenendo conto del solo dato associativo, in quanto nello stesso Comparto le elezioni delle Rappresentanze Sindacali Unitarie del personale sono state rinviate al dicembre 2000.

Con il citato accordo del 9 agosto 2000, in linea di massima, sono state confermate le regole dettate dal riferito CCNQ del 7 agosto 1998, per ciò che attiene alla fruizione dei distacchi, delle aspettative sindacali non retribuite, dei permessi cumulati sotto forma di distacco, dei permessi retribuiti per lo svolgimento del mandato e per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi delle relative associazioni sindacali.

L'attribuzione dei distacchi ha avuto luogo assegnando per ciascun Comparto il 10% del contingente alle confederazioni e la restante quota alle organizzazioni rappresentative, facendo riferimento, per queste ultime, alla percentuale di rappresentatività, alla diffusione e consistenza delle strutture organizzative nel Comparto considerato, così come risulta dall'art.2, dello stesso accordo nel quale, tra l'altro, viene fatta esplicita riserva di procedere, con un apposito Accordo quadro, ad una nuova ripartizione per il riferito Comparto Ministeri.

Inoltre, con i successivi artt. 3 e 4 dell'accordo in parola vengono confermati i contingenti dei permessi per lo svolgimento del mandato, fissati dall'art.8 del d.lgs. 4 novembre 1997,n. 396, nel testo introdotto dall'art. 44, comma 1, lett.f) del d. lgs. 31 marzo 1998, n. 80, a favore delle organizzazioni rappresentative e degli organismi unitari di rappresentanza dei dipendenti (R.S.U.). Viene, altresì, disposto, per tutti i Comparti, il cumulo, a livello nazionale, di ulteriori 13 minuti di tali permessi, in aggiunta a quello previsto dal citato C.C.N.Q. del 7 agosto 1998. I minuti cumulati per il Comparto Scuola risultano essere superiori a quelli concernenti i restanti Comparti, considerato

che gli stessi tengono conto anche della istituzione dell'Area V della dirigenza scolastica, avvenuta con il C.C.N.Q. del 9 agosto 2000. E', inoltre, statuito che le singole amministrazioni, in sede di definizione del monte ore annuale dei permessi per lo svolgimento del mandato, devono tener conto del predetto cumulo operato a livello nazionale, ai fini della detrazione corrispettiva dal contingente massimo di 90 minuti per dipendente.

L'art. 4, in particolare, quantifica i distacchi risultanti a seguito del predetto cumulo e reitera la riserva, per il Comparto Ministeri, di procedere, successivamente, alla ripartizione della relativa quota tra gli aventi diritto.

Analoga riserva, sempre per il Comparto Ministeri, è contenuta nel successivo art. 5, per quanto attiene ai permessi retribuiti per la partecipazione alle riunioni degli organismi statutari delle associazioni sindacali, i cui contingenti risultano essere quelli definiti dal menzionato C.C.N.Q. del 7 agosto 1998, al quale, per altro, viene fatto esplicito riferimento per le relative modalità di fruizione.

Infine, l'art. 6, dopo aver indicato il periodo di vigenza del C.C.N.Q., ai commi 3 e 4 detta particolari disposizioni in tema di fruizione dei permessi sindacali, a livello locale, per i casi in cui le organizzazioni sindacali non risultino più rappresentative nel biennio 2000-2001: è previsto, infatti, che le organizzazioni interessate restituiscano alle amministrazioni di appartenenza dei relativi dirigenti sindacali il corrispettivo economico delle ore di permesso fruite "in misura superiore a quella spettante pro rata".

Per il Comparto Scuola, al successivo comma 6, viene stabilito che il termine annuale del 30 giugno, fissato dal più volte citato C.C.N.Q. 7 agosto 1998, quale data ultima per la presentazione delle richieste di collocamento in distacco o in aspettativa sindacale o in permesso cumulato sotto forma di distacco, al fine di assicurare la continuità dell'attività didattica, è differito, in sede di prima applicazione, al 30 luglio 2000.

Lo stesso comma, invece, non stabilisce più alcun limite temporale per la presentazione delle predette richieste allorquando le stesse riguardino personale nei cui confronti " non esistano vincoli connessi all'obbligo di assicurare la continuità dell'attività didattica", a condizione che non si arrechi "alcun pregiudizio o disfunzione al servizio scolastico".

Per le Forze di Polizia ad ordinamento civile, con apposito decreto del Ministro per la funzione pubblica si è provveduto, in data 20 settembre 2000, a ripartire i distacchi a favore del personale non dirigente della Polizia di Stato, del Corpo Nazionale della Polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato. Il numero dei distacchi è rimasto invariato rispetto a quello definito dal d.P.R. 16 marzo 1999, n. 254.

Con legge 30 novembre 2000, n. 356, sono state estese le disposizioni del citato d.P.R. 254/1999 riguardanti, tra l'altro, il collocamento in distacco e in aspettativa sindacale, anche al personale dirigente appartenente alle predette Forze di Polizia ad ordinamento civile.

La presente pubblicazione, prevista come Allegato alla Relazione annuale sullo stato della Pubblica Amministrazione, contiene le informazioni sulle prerogative, sui permessi e sulle aspettative fruite nel corso dell'anno 2000.

– Amministrazioni pubbliche ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva.

Contingenti:

a) distacchi sindacali : n. 2.584 unità;
b) permessi cumulati sotto forma di distacco: n. 519;
c) permessi retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutari: n. 475.508 ore;
d) permessi retribuiti per l'espletamento del mandato: ciascuna amministrazione determina il proprio contingente sulla base dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato.

I suddetti contingenti traggono la loro fonte normativa dai contratti collettivi nazionali quadro citati.

– Forze di Polizia ad ordinamento civile.
Il contingente complessivo per i distacchi sindacali retribuiti è stato determinato in n. 97 e il monte ore di permessi sindacali retribuiti in n. 710.000 (DM 11 marzo 1996; artt. 30 e 31 del dPR 16 marzo 1999, n. 254, DM 5 ottobre 1999 e DM 20 settembre 2000).

- Enti indicati nell'art. 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993 (ora art.70, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001).
  Il contingente dei distacchi (n. 14) e dei permessi sindacali retribuiti viene definito con apposito accordo a livello di ente stesso, nel rispetto della normativa vigente per le pubbliche amministrazioni.

- Regioni a statuto speciale, province autonome di Trento e Bolzano e comuni compresi nel loro territorio.
  Il contingente dei distacchi – n. 50 - (che nei suddetti enti territoriali viene indicato come contingente aspettative) e dei permessi retribuiti viene determinato in ogni amministrazione, in conformità alle proprie leggi regionali, con apposito "accordo".

Si precisa che per il personale delle Regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e Bolzano, per quello appartenente alle Forze di Polizia, nonché per quello di alcuni Enti di cui all'art. 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993 (ora art.70, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001), non sono previsti i permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari.

Per le aspettative e per i permessi sindacali non retribuiti non sono previsti contingenti. Le aspettative con obbligo di attività lavorativa (part-time) e quelle frazionate (periodo non inferiore a 3 mesi) non possono, invece, superare il 25% del contingente stabilito per i distacchi retribuiti.

I riferimenti normativi riguardanti i permessi e le aspettative per lo svolgimento di funzioni pubbliche sono rinvenibili nel decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 (ora d.lgs. 30 marzo 2001, n. 265), nella legge 23 dicembre 1994, n. 724, nella legge 23 dicembre 1996, n. 662, nella legge 3 agosto 1999, n. 265 e nel decreto legislativo del 18 agosto 2000, n.267.

I dati emersi dalla rilevazione possono così essere sintetizzati:

a) ha assolto l'obbligo di fornire le informazioni richieste il 97,08% delle Amministrazioni Pubbliche (incluse le Forze Armate, per gli aspetti relativi alle aspettative e ai permessi per funzioni pubbliche), nelle quali opera il 99,53% dei dipendenti pubblici. Nel capitolo X è riportato l'elenco delle Amministrazioni che non hanno ottemperato a tale obbligo;

b) si sono registrati in complesso:

- n. 1.009.102 giornate di distacchi sindacali retribuiti, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 2.765 dipendenti (il dato è ottenuto dividendo il numero delle giornate di distacco per 365).
  In concreto, a causa di avvicendamenti richiesti da numerose confederazioni e organizzazioni sindacali nella fruizione di distacchi, il numero effettivo dei dipendenti che ha fruito del distacco, anche per periodi inferiori all'anno, è di 3.937;

- n. 69.591 giornate di permessi cumulati sotto forma di distacco, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 191 dipendenti (il dato è ottenuto dividendo il numero delle giornate di permesso cumulato per 365). A causa di avvicendamenti, così come già precisato per i distacchi, il numero effettivo dei dipendenti che ha fruito dell'istituto è di 334. A tale istituto, introdotto dal CCNQ del 7.8.1998, si applicano le stesse flessibilità previste per i distacchi;

- n. 165.966 giornate di aspettative sindacali non retribuite, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 451 dipendenti. A causa di avvicendamenti, il numero effettivo dei dipendenti che ha fruito dell'aspettativa è di 624;

- n. 336.448 giornate di permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato, di cui 36.535 per i rappresentanti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 1.522 dipendenti. Il dato è stato ottenuto dividendo il numero delle giornate di permesso per il numero dei giorni di effettivo lavoro previsto in un anno (221). Hanno utilizzato i permessi sindacali retribuiti n. 66.500 dipendenti. Le RSU, organismi elettivi, si sono costituiti a seguito delle elezioni che si sono tenute presso le amministrazioni ricomprese nei Comparti di contrattazione collettiva nel novembre 1998, fatta eccezione per il Comparto Scuola per il quale, a causa del differimento operato dal legislatore, le consultazioni hanno avuto luogo dal 13 al 16 dicembre 2000;

- n. 79.856 giornate di permessi sindacali retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutari corrispondenti all'assenza dal servizio per un anno di n. 361 dipendenti. Il dato è stato ottenuto dividendo il numero delle giornate di permesso per il numero effettivo di lavoro previsto in un anno (221). Tale istituto è utilizzato dai dirigenti sindacali per la

partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di appartenenza. Hanno fruito dei suddetti permessi n. 24.952 dipendenti.

- n. 3.561 giornate di permessi sindacali non retribuiti, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 16 dipendenti. Hanno usufruito di permessi sindacali non retribuiti n. 637 dipendenti;

- n. 812.010 giornate di aspettative e permessi per funzioni pubbliche, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 2.225 dipendenti. Hanno usufruito di aspettative e permessi per funzioni pubbliche n. 15.349 dipendenti.

I dati sopra riportati si riferiscono al 99,53% dei pubblici dipendenti con un tasso complessivo di assenza dello 0,20%, pari a 1 dipendente su 491, che corrisponde all'assenza dal servizio di 7.064 unità per un anno.

Il tasso di assenza dello 0,20% è così ripartito:

- per i distacchi sindacali: 0,08%, pari a 1 dipendente su 1.255;

- per i permessi cumulati sotto forma di distacco: 0,005, pari a 1 dipendente su 18.163;

- per i permessi sindacali per l'espletamento del mandato, ivi compresi quelli fruiti dai rappresentanti RSU: 0,04%, pari a 1 dipendente su 2.279;

- per permessi sindacali per le riunioni di organismi direttivi statutari: 0,01%, pari a 1 dipendente su 9.610;

- per aspettative e permessi per funzioni pubbliche: 0,06%, pari a 1 dipendente su 1.559.

Relativamente alle assenze per motivi sindacali (distacchi, permessi cumulati, permessi retribuiti) il tasso di assenza risulta dello 0,14%, corrispondente all'assenza dal servizio per un anno di 4.839 unità, pari a 1 dipendente su 646, con un costo annuo valutabile in £. **217.755.000.000 (€112.461.073)**.

Il costo per le aspettative e i permessi per le funzioni pubbliche è valutabile in £. **100.125.000.000 (€ 51.710.247)**.

I risultati che sono emersi in complesso dall'indagine relativa all'anno 2000 figurano nelle Tabelle di sintesi che seguono:

- nella Tabella A è riportato un quadro generale delle Amministrazioni che hanno fornito i dati richiesti a fronte di quelle interessate;

- nella Tabella B è riportata la distribuzione dei dipendenti in distacco sindacale retribuito e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella C è riportata la distribuzione dei dipendenti in distacco sindacale retribuito, per confederazione sindacale, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella D è riportata la distribuzione dei giorni di distacco sindacale retribuito, per confederazione sindacale, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella E è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale sotto forma di distacco e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella F è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale sotto forma di distacco, per confederazione sindacale, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella G è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale sotto forma distacco, per confederazione sindacale, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella H è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa sindacale non retribuita e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella I è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa sindacale non retribuita, per confederazione sindacale, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella L è riportata la distribuzione dei giorni di aspettativa sindacale non retribuita, per confederazione sindacale, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella M è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella N è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella O è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella P è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi statutari e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella Q è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi statutari, per confederazione sindacale, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella R è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi statutari, per confederazione sindacale, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella S è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale non retribuito e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella T è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale non retribuito, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella U è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale non retribuiti per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella V è riportata la distribuzione dei dipendenti e dei giorni di aspettativa e permesso per l'espletamento di funzioni pubbliche, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella W è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa e permesso per l'espletamento di funzioni pubbliche, per tipo di istituzione ove la funzione è svolta, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella Z è riportata la distribuzione dei giorni di aspettativa e permesso per l'espletamento di funzioni pubbliche, per tipo di istituzione ove la funzione è svolta, per comparto e settore di contrattazione.

Nell'Allegato sono anche riportati dati analitici su tutti gli istituti, distinti per comparto e settore di contrattazione, per sindacato, per qualifica e per sesso.

Infine, nell'Allegato trova posto l'elenco delle Amministrazioni, che, nonostante i ripetuti solleciti, ***non hanno inviato i dati richiesti***.

# II - TABELLE DI SINTESI

## TABELLA A

## RIEPILOGO GENERALE

| COMPARTI E SETTORI | AMMINISTRAZIONI DEL COMPARTO | AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FORNITO I DATI | % | NUMERO DIPENDENTI DEL COMPARTO (1) | NUMERO DIPENDENTI DELLE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FORNITO I DATI | % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 22 | 22 | 100,00 | 267702 | 267702 | 100,00 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 177 | 175 | 98,87 | 62920 | 62912 | 99,99 |
| REGIONI-AUTONOMIE LOCALI (2) | 8756 | 8487 | 96,93 | 631184 | 619685 | 98,18 |
| COMUNI-IPAB-CONSORZI COMUNALI | | | | | | |
| PROVINCE | | | | | | |
| COMUNITA' MONTANE | | | | | | |
| CAMERE DI COMMERCIO | | | | | | |
| REGIONI-ENTI REGIONALI (2) | | | | | | |
| I.A.C.P. | | | | | | |
| AZIENDE AUTONOME | 3 | 3 | 100,00 | 39816 | 39816 | 100,00 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 334 | 332 | 99,40 | 701068 | 696947 | 99,41 |
| ISTITUZ. ED ENTI RICERCA E SPERIMENTAZ. | 49 | 48 | 97,96 | 18239 | 17819 | 97,70 |
| SCUOLA | 1 | 1 | 100,00 | 1130541 | 1130541 | 100,00 |
| UNIVERSITA' | 76 | 76 | 100,00 | 110205 | 110205 | 100,00 |
| POLIZIA DI STATO | 1 | 1 | 100,00 | 107531 | 107531 | 100,00 |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 1 | 1 | 100,00 | 41477 | 41477 | 100,00 |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 1 | 1 | 100,00 | 6692 | 6692 | 100,00 |
| FORZE ARMATE (3) | 1 | 1 | 100,00 | 344869 | 344869 | 100,00 |
| A.S.I. | 1 | | | 96 | | |
| C.N.E.L. | 1 | 1 | 100,00 | 110 | 110 | 100,00 |
| C.O.N.I. | 1 | 1 | 100,00 | 2788 | 2788 | 100,00 |
| E.N.A.C. | 1 | 1 | 100,00 | 199 | 199 | 100,00 |
| E.N.E.A. | 1 | 1 | 100,00 | 3593 | 3593 | 100,00 |
| UNIONCAMERE | 1 | 1 | 100,00 | 86 | 86 | 100,00 |
| TOTALE | 9428 | 9153 | 97,08 | 3469116 | 3452972 | 99,53 |

(1) - La consistenza del personale è riferita al 31.12.2000; i dati, aggregati sulla base del contratto di appartenenza, sono stati forniti dal Ministero del Tesoro - Rag.Gen.Stato, tranne che per la regione Sicilia, la provincia autonoma di Bolzano, i cui dati sono stati comunicati direttamente dalle amministrazioni medesime. Nel numero dei dipendenti non sono stati compresi i contrattisti.

(2) - Sono comprese le Regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano.

(3) - Le Forze Armate fruiscono esclusivamente di permessi e aspettative per funzioni pubbliche.

**Tabella B**

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

## DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

| Comparti e settori | Dipendenti | Dip. che hanno usufruito dell'istituto | Giorni usufruiti | Anni/Dipendente |
|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Totale* | *Totale* | *Totale* |
| MINISTERI | 267.702 | 695 | 171.628 | 470,21 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 62.920 | 297 | 79.327 | 217,33 |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 631.184 | 738 | 208.255 | 570,56 |
| AZIENDE AUTONOME | 39.816 | 30 | 9.277 | 25,42 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 701.068 | 611 | 157.172 | 430,61 |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 18.239 | 23 | 7.617 | 20,87 |
| SCUOLA | 1.130.541 | 1.334 | 321.636 | 881,19 |
| UNIVERSITA' | 110.205 | 43 | 12.537 | 34,35 |
| POLIZIA DI STATO | 107.531 | 107 | 24.663 | 67,57 |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 41.477 | 40 | 10.761 | 29,48 |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 6.692 | 8 | 2.636 | 7,22 |
| ASI | 96 | | | |
| CNEL | 110 | | | |
| CONI | 2.788 | 3 | 665 | 1,82 |
| ENAC | 199 | | | |
| ENEA | 3.593 | 8 | 2.928 | 8,02 |
| UNIONCAMERE | 86 | | | |
| **TOTALE** | **3.124.247** | **3.937** | **1.009.102** | **2.764,66** |

**Tabella C**

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

### NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

| | CGIL | CISL | UIL | ASGB/USAS | CIDA | CISAL | CISAS | CONFEDIR | CONFSAL | COSMED | RDB/CUB | UGL | USAE | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 105 | 182 | 115 | | | 101 | | 6 | 137 | | 23 | 24 | 2 | | **695** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 47 | 112 | 48 | 1 | 2 | 44 | | | | | 26 | 17 | | | **297** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 234 | 250 | 123 | 2 | | 38 | | 4 | 57 | | 1 | 24 | | 5 | **738** |
| AZIENDE AUTONOME | 12 | 9 | 4 | | | 2 | | 1 | | | 2 | | | | **30** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 150 | 181 | 105 | 1 | 4 | 2 | 11 | 22 | 55 | 6 | | | 57 | 17 | **611** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 7 | 8 | 5 | | 1 | 1 | | | | | 1 | | | | **23** |
| SCUOLA | 289 | 437 | 145 | | | | | | 360 | | | | | 103 | **1.334** |
| UNIVERSITA' | 15 | 12 | 7 | | | 3 | | | 6 | | | | | | **43** |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | | | | 107 | **107** |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 3 | 6 | 3 | | | | | | | | | | | 28 | **40** |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | 5 | **8** |
| ASI | | | | | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONI | | 1 | | | | | | | 2 | | | | | | **3** |
| ENAC | | | | | | | | | | | | | | | |
| ENEA | 2 | 2 | 1 | | | 3 | | | | | | | | | **8** |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **865** | **1.201** | **557** | **4** | **7** | **194** | **11** | **33** | **617** | **6** | **53** | **65** | **59** | **265** | **3.937** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella D**

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

### NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

| | CGIL | CISL | UIL | ASGB/USAS | CIDA | CISAL | CISAS | CONFEDIR | CONFSAL | COSMED | RDB/CUB | UGL | USAE | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 32.689 | 54.826 | 30.925 | | | 16.971 | | 1.452 | 24.615 | | 5.039 | 4.986 | 125 | | **171.628** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 14.860 | 29.334 | 13.095 | 366 | 732 | 13.552 | | | | | 6.348 | 1.040 | | | **79.327** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 73.636 | 69.792 | 34.297 | 732 | | 10.363 | | 1.402 | 10.179 | | 366 | 5.817 | | 1.671 | **208.255** |
| AZIENDE AUTONOME | 3.360 | 3.294 | 1.464 | | | 366 | | 366 | | | 427 | | | | **9.277** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 46.572 | 51.493 | 27.002 | 184 | 1.439 | 328 | 2.083 | 4.208 | 7.564 | 1.861 | | | 10.775 | 3.663 | **157.172** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 2.379 | 2.928 | 1.647 | | 175 | 366 | | | | | 122 | | | | **7.617** |
| SCUOLA | 67.703 | 117.142 | 32.086 | | | | | | 89.333 | | | | | 15.372 | **321.636** |
| UNIVERSITA' | 4.022 | 4.392 | 2.196 | | | 387 | | | 1.540 | | | | | | **12.537** |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | | | | 24.663 | **24.663** |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 1.098 | 1.430 | 1.016 | | | | | | | | | | | 7.217 | **10.761** |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 366 | 366 | 366 | | | | | | | | | | | 1.538 | **2.636** |
| ASI | | | | | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONI | | 366 | | | | | | | 299 | | | | | | **665** |
| ENAC | | | | | | | | | | | | | | | |
| ENEA | 732 | 732 | 366 | | | 1.098 | | | | | | | | | **2.928** |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **247.417** | **336.095** | **144.460** | **1.282** | **2.346** | **43.431** | **2.083** | **7.428** | **133.530** | **1.861** | **12.302** | **11.843** | **10.900** | **54.124** | **1.009.102** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella E**

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

## DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

| Comparti e settori | Dipendenti | Dip. che hanno usufruito dell'istituto | Giorni usufruiti | Anni/Dipendente |
|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Totale* | *Totale* | *Totale* |
| MINISTERI | 267.702 | 43 | 10.336 | 28,32 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 62.920 | 11 | 1.485 | 4,07 |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 631.184 | 58 | 12.998 | 35,61 |
| AZIENDE AUTONOME | 39.816 | 1 | 122 | |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 701.068 | 54 | 12.668 | 34,71 |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 18.239 | 1 | 366 | 1,00 |
| SCUOLA | 1.130.541 | 159 | 29.511 | 80,85 |
| UNIVERSITA' | 110.205 | 7 | 2.105 | 5,77 |
| POLIZIA DI STATO | 107.531 | | | |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 41.477 | | | |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 6.692 | | | |
| ASI | 96 | | | |
| CNEL | 110 | | | |
| CONI | 2.788 | | | |
| ENAC | 199 | | | |
| ENEA | 3.593 | | | |
| UNIONCAMERE | 86 | | | |
| **TOTALE** | **3.124.247** | **334** | **69.591** | **190,66** |

**Tabella F**

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

### NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

| | CGIL | CISL | UIL | ASGB/USAS | CISAL | CISAS | CONFSAL | RDB/CUB | UGL | USAE | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 18 | 11 | 3 | | 2 | | 4 | | 2 | 3 | | 43 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 4 | 1 | | | 2 | | | | 4 | | | 11 |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 13 | 26 | 3 | | 6 | 1 | 7 | | 1 | 1 | | 58 |
| AZIENDE AUTONOME | 1 | | | | | | | | | | | 1 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 20 | 19 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | | 54 |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 1 | | | | | | | | | | | 1 |
| SCUOLA | 38 | 33 | 10 | | 11 | | 59 | | 1 | | 7 | 159 |
| UNIVERSITA' | 6 | | | | | | | | 1 | | | 7 |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | | |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | | | | | | | | | | | | |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | | | | | | | | | | | |
| ASI | | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | | | | | | | | |
| ENAC | | | | | | | | | | | | |
| ENEA | | | | | | | | | | | | |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **101** | **90** | **17** | **2** | **23** | **3** | **72** | **1** | **13** | **5** | **7** | **334** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella G**

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

### NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

| | CGIL | CISL | UIL | ASGB/USAS | CISAL | CISAS | CONFSAL | RDB/CUB | UGL | USAE | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 5.031 | 2.199 | 732 | | 359 | | 726 | | 342 | 947 | | **10.336** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 685 | 183 | | | 130 | | | | 487 | | | **1.485** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 3.146 | 6.774 | 759 | | 811 | 286 | 643 | | 366 | 213 | | **12.998** |
| AZIENDE AUTONOME | 122 | | | | | | | | | | | **122** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 4.576 | 5.333 | 366 | 87 | 549 | 442 | 202 | 31 | 976 | 106 | | **12.668** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 366 | | | | | | | | | | | **366** |
| SCUOLA | 7.564 | 6.466 | 2.196 | | 1.647 | | 9.686 | | 244 | | 1.708 | **29.511** |
| UNIVERSITA' | 1.739 | | | | | | | | 366 | | | **2.105** |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | | |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | | | | | | | | | | | | |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | | | | | | | | | | | |
| ASI | | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | | | | | | | | |
| ENAC | | | | | | | | | | | | |
| ENEA | | | | | | | | | | | | |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **23.229** | **20.955** | **4.053** | **87** | **3.496** | **728** | **11.257** | **31** | **2.781** | **1.266** | **1.708** | **69.591** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

## Tabella H

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

## DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

| Comparti e settori | Dipendenti | Dip. che hanno usufruito dell'istituto | Giorni usufruiti | Anni/Dipendente |
|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Totale* | *Totale* | *Totale* |
| MINISTERI | 267.702 | 86 | 21.329 | 58,44 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 62.920 | 14 | 4.571 | 12,52 |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 631.184 | 272 | 76.330 | 209,12 |
| AZIENDE AUTONOME | 39.816 | 4 | 1.221 | 3,35 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 701.068 | 150 | 40.835 | 111,88 |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 18.239 | | | |
| SCUOLA | 1.130.541 | 86 | 18.676 | 51,17 |
| UNIVERSITA' | 110.205 | 7 | 1.880 | 5,15 |
| POLIZIA DI STATO | 107.531 | 2 | 459 | 1,26 |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 41.477 | 1 | 306 | 0,84 |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 6.692 | 2 | 359 | 0,98 |
| ASI | 96 | | | |
| CNEL | 110 | | | |
| CONI | 2.788 | | | |
| ENAC | 199 | | | 0,00 |
| ENEA | 3.593 | | | |
| UNIONCAMERE | 86 | | | |
| **TOTALE** | **3.124.247** | **624** | **165.966** | **454,70** |

**Tabella I**

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

### NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

| | CGIL | CISL | UIL | CISAL | CISAS | CONFEDIR | CONFSAL | RDB/CUB | UGL | USAE | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 40 | 13 | 3 | 22 | | | 1 | | 7 | | | 86 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 6 | 2 | 2 | | | | 1 | 2 | 1 | | | 14 |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 113 | 81 | 53 | 8 | | | 2 | 10 | 4 | | 1 | 272 |
| AZIENDE AUTONOME | 2 | | | 1 | | | | 1 | | | | 4 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 76 | 48 | 2 | 4 | 8 | | | 8 | 2 | 2 | | 150 |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | | | | | | | | | | | | |
| SCUOLA | 44 | 6 | 8 | 2 | | | 15 | | | | 11 | 86 |
| UNIVERSITA' | 4 | 1 | | | | | | 2 | | | | 7 |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | 2 | 2 |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 1 | | | | | | | | | | | 1 |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | 1 | | | | | | | | | 1 | 2 |
| ASI | | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | | | | | | | | |
| ENAC | | | | | | | | | | | | |
| ENEA | | | | | | | | | | | | |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **286** | **152** | **68** | **37** | **8** | | **19** | **23** | **14** | **2** | **15** | **624** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella L**

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

### NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

| | CGIL | CISL | UIL | CISAL | CISAS | CONFEDIR | CONFSAL | RDB/CUB | UGL | USAE | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 10.839 | 4.267 | 609 | 4.195 | | | 244 | | 1.175 | | | **21.329** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 1.690 | 732 | 732 | | | | 366 | 685 | 366 | | | **4.571** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 33.766 | 21.623 | 14.562 | 1.573 | | | 530 | 2.446 | 1.464 | | 366 | **76.330** |
| AZIENDE AUTONOME | 550 | | | 366 | | | | 305 | | | | **1.221** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 22.208 | 12.513 | 732 | 681 | 2.191 | | | 1.445 | 519 | 546 | | **40.835** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | | | | | | | | | | | | |
| SCUOLA | 10.640 | 674 | 2.074 | 244 | | | 2.848 | | | | 2.196 | **18.676** |
| UNIVERSITA' | 1.179 | 366 | | | | | | 335 | | | | **1.880** |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | 459 | **459** |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 306 | | | | | | | | | | | **306** |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | 184 | | | | | | | | | 175 | **359** |
| ASI | | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | | | | | | | | |
| ENAC | | | | | | | | | | | | |
| ENEA | | | | | | | | | | | | |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **81.178** | **40.359** | **18.709** | **7.059** | **2.191** | | **3.988** | **5.216** | **3.524** | **546** | **3.196** | **165.966** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella M**

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

| Comparti e settori | Dipendenti | Dip. che hanno usufruito dell'istituto | Giorni usufruiti | Anni/Dipendente |
|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Totale* | *Totale* | *Totale* |
| MINISTERI | 267.702 | 7.511 | 32.255 | 145,95 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 62.920 | 2.338 | 12.027 | 54,42 |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 631.184 | 17.443 | 80.549 | 364,48 |
| AZIENDE AUTONOME | 39.816 | 1.303 | 5.689 | 25,74 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 701.068 | 13.449 | 72.089 | 326,19 |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 18.239 | 259 | 1.186 | 5,37 |
| SCUOLA | 1.130.541 | 9.644 | 19.386 | 87,72 |
| UNIVERSITA' | 110.205 | 980 | 3.741 | 16,93 |
| POLIZIA DI STATO | 107.531 | 8.301 | 56.385 | 255,14 |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 41.477 | 4.462 | 48.483 | 219,38 |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 6.692 | 620 | 3.504 | 15,86 |
| ASI | 96 | | | |
| CNEL | 110 | | | |
| CONI | 2.788 | 77 | 226 | 1,02 |
| ENAC | 199 | | | |
| ENEA | 3.593 | 108 | 922 | 4,17 |
| UNIONCAMERE | 86 | 5 | 6 | 0,03 |
| **TOTALE** | **3.124.247** | **66.500** | **336.448** | **1.522,39** |

**Tabella N**

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

### NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE, PER RSU

| | CGIL | CISL | UIL | ASGB/USAS | CIDA | CISAL | CISAS | CONFEDIR | CONFSAL | COSMED | RDB/CUB | UGL | USAE | RSU | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 1.561 | 1.414 | 859 | | 2 | 472 | | 31 | 786 | 4 | 334 | 214 | 1 | 1.790 | 43 | **7.511** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 444 | 658 | 381 | 1 | 7 | 303 | | 8 | | | 274 | 52 | | 206 | 4 | **2.338** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 5.010 | 3.797 | 2.187 | 45 | 1 | 674 | 9 | 89 | 849 | | 95 | 428 | 1 | 3.998 | 260 | **17.443** |
| AZIENDE AUTONOME | 400 | 326 | 182 | | 1 | 45 | | 4 | | | 128 | 4 | | 205 | 8 | **1.303** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 2.986 | 3.025 | 1.945 | 32 | 52 | 28 | 237 | 189 | 462 | 357 | 113 | 135 | 608 | 2.538 | 742 | **13.449** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 118 | 50 | 34 | | 23 | | | 2 | | | 20 | 1 | | 11 | | **259** |
| SCUOLA | 3.799 | 2.279 | 1.018 | | | | | | 2.006 | | 1 | | | 66 | 475 | **9.644** |
| UNIVERSITA' | 296 | 193 | 141 | | | 44 | | | 54 | | 5 | | | 237 | 10 | **980** |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | | | | | 8.301 | **8.301** |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 546 | 562 | 385 | | | | | | | | | | | | 2.969 | **4.462** |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 19 | 52 | 79 | | | | | | | | | | | | 470 | **620** |
| ASI | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONI | 18 | 4 | 7 | | | 26 | | | 19 | | 3 | | | | | **77** |
| ENAC | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ENEA | 30 | 26 | 16 | | 10 | 15 | | | 3 | | | 4 | | | 4 | **108** |
| UNIONCAMERE | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | | 1 | 1 | **5** |
| **TOTALE** | **15.228** | **12.387** | **7.235** | **78** | **96** | **1.607** | **246** | **323** | **4.179** | **361** | **973** | **838** | **610** | **9.052** | **13.287** | **66.500** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi retribuiti e non per l'espletamento del mandato.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella O**

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

### NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE, PER RSU

| | CGIL | CISL | UIL | ASGB/USAS | CIDA | CISAL | CISAS | CONFEDIR | CONFSAL | COSMED | RDB/CUB | UGL | USAE | RSU | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 6.416 | 7.408 | 4.068 | | | 2.400 | | 329 | 4.684 | 27 | 1.635 | 1.705 | 1 | 3.295 | 287 | **32.255** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 2.053 | 3.386 | 2.462 | 6 | 17 | 1.731 | | 9 | | | 1.707 | 340 | | 313 | 3 | **12.027** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 24.275 | 16.850 | 9.559 | 429 | 2 | 3.351 | 50 | 254 | 3.861 | | 399 | 2.155 | 2 | 18.023 | 1.339 | **80.549** |
| AZIENDE AUTONOME | 2.014 | 1.182 | 1.051 | | | 175 | | 6 | | | 780 | 28 | | 429 | 24 | **5.689** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 17.383 | 15.706 | 12.021 | 215 | 122 | 107 | 1.397 | 377 | 2.277 | 2.554 | 446 | 727 | 2.945 | 13.166 | 2.646 | **72.089** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 376 | 303 | 250 | | 59 | | | 7 | | | 179 | 3 | | 9 | | **1.186** |
| SCUOLA | 7.154 | 3.947 | 3.452 | | | | | | 3.793 | | 3 | | | 105 | 932 | **19.386** |
| UNIVERSITA' | 1.030 | 689 | 478 | | | 147 | | | 147 | | 8 | | | 1.194 | 48 | **3.741** |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | | | | | 56.385 | **56.385** |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 4.353 | 4.774 | 3.007 | | | | | | | | | | | | 36.349 | **48.483** |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 77 | 494 | 540 | | | | | | | | | | | | 2.393 | **3.504** |
| ASI | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONI | 86 | 17 | 15 | | | 78 | | | 22 | | 8 | | | | | **226** |
| ENAC | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ENEA | 248 | 201 | 70 | | 140 | 205 | | | 4 | | | 24 | | | 30 | **922** |
| UNIONCAMERE | 1 | 2 | | | | | | | | | | | | 1 | 2 | **6** |
| **TOTALE** | **65.466** | **54.959** | **36.973** | **650** | **340** | **8.194** | **1.447** | **982** | **14.788** | **2.581** | **5.165** | **4.982** | **2.948** | **36.535** | **100.438** | **336.448** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi retribuiti e non per l'espletamento del mandato.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella P**

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

## DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

| Comparti e settori | Dipendenti | Dip. che hanno usufruito dell'istituto | Giorni usufruiti | Anni/Dipendente |
|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Totale* | *Totale* | *Totale* |
| MINISTERI | 267.702 | 3.537 | 13.052 | 59,06 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 62.920 | 1.068 | 3.525 | 15,95 |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 631.184 | 7.472 | 25.039 | 113,30 |
| AZIENDE AUTONOME | 39.816 | 392 | 1.585 | 7,17 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 701.068 | 5.657 | 24.123 | 109,15 |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 18.239 | 133 | 497 | 2,25 |
| SCUOLA | 1.130.541 | 6.200 | 10.540 | 47,69 |
| UNIVERSITA' | 110.205 | 493 | 1.495 | 6,76 |
| POLIZIA DI STATO | 107.531 | | | |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 41.477 | | | |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 6.692 | | | |
| ASI | 96 | | | 0,00 |
| CNEL | 110 | | | |
| CONI | 2.788 | | | |
| ENAC | 199 | | | |
| ENEA | 3.593 | | | |
| UNIONCAMERE | 86 | | | |
| **TOTALE** | **3.124.247** | **24.952** | **79.856** | **361,34** |

**Tabella Q**

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

### NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

| | CGIL | CISL | UIL | ASGB/USAS | CIDA | CISAL | CISAS | CONFEDIR | CONFSAL | COSMED | RDB/CUB | UGL | USAE | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 864 | 996 | 388 | | | 159 | | 50 | 496 | 6 | 462 | 79 | | 37 | **3.537** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 194 | 377 | 153 | | 10 | 138 | | 5 | 7 | | 167 | 7 | | 10 | **1.068** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 2.552 | 2.155 | 1.396 | | 3 | 337 | 2 | 36 | 591 | | 164 | 146 | 1 | 89 | **7.472** |
| AZIENDE AUTONOME | 160 | 96 | 92 | | | 9 | | 1 | | | 29 | 3 | | 2 | **392** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 1.238 | 1.402 | 1.246 | 35 | 29 | 22 | 109 | 125 | 229 | 225 | 149 | 87 | 345 | 416 | **5.657** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 60 | 34 | 20 | | 8 | 2 | | 3 | 4 | | 1 | | | 1 | **133** |
| SCUOLA | 1.858 | 1.570 | 1.069 | | 1 | 10 | | | 1.461 | | 5 | 1 | | 225 | **6.200** |
| UNIVERSITA' | 179 | 143 | 56 | | | 32 | | | 53 | | 12 | 1 | | 17 | **493** |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | | | | | |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | | | | | | | | | | | | | | | |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | | | | | | | | | | | | | | |
| ASI | | | | | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | | | | | | | | | | | |
| ENAC | | | | | | | | | | | | | | | |
| ENEA | | | | | | | | | | | | | | | |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **7.105** | **6.773** | **4.420** | **35** | **51** | **709** | **111** | **220** | **2.841** | **231** | **989** | **324** | **346** | **797** | **24.952** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella R**

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

### NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

| | CGIL | CISL | UIL | ASGB/USAS | CIDA | CISAL | CISAS | CONFEDIR | CONFSAL | COSMED | RDB/CUB | UGL | USAE | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 3.555 | 2.924 | 1.112 | | | 778 | | 115 | 1.544 | 34 | 2.597 | 297 | | 96 | **13.052** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 669 | 1.142 | 434 | | 14 | 467 | | 11 | 34 | | 629 | 102 | | 23 | **3.525** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 8.139 | 6.763 | 4.729 | | 12 | 1.000 | 2 | 115 | 2.427 | | 941 | 576 | 1 | 334 | **25.039** |
| AZIENDE AUTONOME | 863 | 318 | 278 | | | 18 | | 2 | | | 99 | 4 | | 3 | **1.585** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 4.964 | 4.926 | 5.123 | 191 | 81 | 75 | 531 | 368 | 865 | 2.091 | 1.014 | 523 | 1.728 | 1.643 | **24.123** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 187 | 72 | 173 | | 11 | 2 | | 7 | 41 | | 2 | | | 2 | **497** |
| SCUOLA | 3.147 | 2.442 | 1.981 | | 1 | 22 | | | 2.633 | | 6 | | | 308 | **10.540** |
| UNIVERSITA' | 599 | 394 | 159 | | | 104 | | | 160 | | 40 | 2 | | 37 | **1.495** |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | | | | | |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | | | | | | | | | | | | | | | |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | | | | | | | | | | | | | | |
| ASI | | | | | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | | | | | | | | | | | |
| ENAC | | | | | | | | | | | | | | | |
| ENEA | | | | | | | | | | | | | | | |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **22.123** | **18.981** | **13.989** | **191** | **119** | **2.466** | **533** | **618** | **7.704** | **2.125** | **5.328** | **1.504** | **1.729** | **2.446** | **79.856** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella S**

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

## DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

| Comparti e settori | Dipendenti | Dip. che hanno usufruito dell'istituto | Giorni usufruiti | Anni/Dipendente |
|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Totale* | *Totale* | *Totale* |
| MINISTERI | 267.702 | 42 | 167 | 0,76 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 62.920 | 4 | 301 | 1,36 |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 631.184 | 127 | 484 | 2,19 |
| AZIENDE AUTONOME | 39.816 | 9 | 114 | 0,52 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 701.068 | 29 | 100 | 0,45 |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 18.239 | 4 | 3 | 0,01 |
| SCUOLA | 1.130.541 | 25 | 37 | 0,17 |
| UNIVERSITA' | 110.205 | 1 | 2 | 0,01 |
| POLIZIA DI STATO | 107.531 | 291 | 1.259 | 5,70 |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 41.477 | 105 | 1.094 | 4,95 |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 6.692 | | | |
| ASI | 96 | | | |
| CNEL | 110 | | | |
| CONI | 2.788 | | | |
| ENAC | 199 | | | |
| ENEA | 3.593 | | | |
| UNIONCAMERE | 86 | | | |
| **TOTALE** | **3.124.247** | **637** | **3.561** | **16,11** |

**Tabella T**

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

### NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE, PER RSU

| | CGIL | CISL | UIL | CIDA | CISAL | CISAS | CONFEDIR | CONFSAL | COSMED | RDB/CUB | UGL | USAE | RSU | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 15 | 8 | 3 | | 1 | | | 5 | | 6 | 4 | | | | 42 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 1 | | | | | | | | | | 2 | | 1 | | 4 |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 38 | 22 | 16 | | 5 | | | 4 | | 8 | 4 | | 30 | | 127 |
| AZIENDE AUTONOME | 5 | 2 | 1 | | 1 | | | | | | | | | | 9 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 7 | 8 | 6 | | | 2 | | 1 | 1 | | | 2 | | 2 | 29 |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 2 | | | 1 | | | | 1 | | | | | | | 4 |
| SCUOLA | 10 | 6 | | | | | | 4 | | | | | | 5 | 25 |
| UNIVERSITA' | | | | | | | | | | 1 | | | | | 1 |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | | | | 291 | 291 |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 11 | 22 | 10 | | | | | | | | | | | 62 | 105 |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | | | | | | | | | | | | | | |
| ASI | | | | | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | | | | | | | | | | | |
| ENAC | | | | | | | | | | | | | | | |
| ENEA | | | | | | | | | | | | | | | |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | | | | | |
| TOTALE | 89 | 68 | 36 | 1 | 7 | 2 | | 15 | 1 | 15 | 10 | 2 | 31 | 360 | 637 |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi retribuiti e non per l'espletamento del mandato.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella U**

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

### NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE, PER RSU

| | CGIL | CISL | UIL | CIDA | CISAL | CISAS | CONFEDIR | CONFSAL | COSMED | RDB/CUB | UGL | USAE | RSU | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 29 | 10 | 6 | | 2 | | | 11 | | 102 | 7 | | | | **167** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 1 | | | | | | | | | | 297 | | 3 | | **301** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 250 | 86 | 43 | | 3 | | | 10 | | 10 | 41 | | 41 | | **484** |
| AZIENDE AUTONOME | 11 | 3 | 98 | | 2 | | | | | | | | | | **114** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 53 | 24 | 2 | | | 1 | | 12 | 2 | | | 2 | | 4 | **100** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 3 | | | | | | | | | | | | | | **3** |
| SCUOLA | 11 | 8 | | | | | | 6 | | | | | | 12 | **37** |
| UNIVERSITA' | | | | | | | | | | 2 | | | | | **2** |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | | | | 1.259 | **1.259** |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 48 | 284 | 36 | | | | | | | | | | | 726 | **1.094** |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | | | | | | | | | | | | | | |
| ASI | | | | | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | | | | | | | | | | | |
| ENAC | | | | | | | | | | | | | | | |
| ENEA | | | | | | | | | | | | | | | |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **406** | **415** | **185** | **0** | **7** | **1** | | **39** | **2** | **114** | **345** | **2** | **44** | **2.001** | **3.561** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi retribuiti e non per l'espletamento del mandato.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella V**

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

| Comparti e settori | Dipendenti | Dip. che hanno usufruito dell'istituto | Giorni usufruiti | Anni/Dipendente |
|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Totale* | *Totale* | *Totale* |
| MINISTERI | 267.702 | 1.563 | 78.831 | 215,98 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 62.920 | 510 | 25.242 | 69,16 |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 631.184 | 4.520 | 254.037 | 695,99 |
| AZIENDE AUTONOME | 39.816 | 205 | 4.653 | 12,75 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 701.068 | 4.959 | 221.451 | 606,72 |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 18.239 | 67 | 3.422 | 9,38 |
| SCUOLA | 1.130.541 | 2.812 | 155.020 | 424,71 |
| UNIVERSITA' | 110.205 | 374 | 55.752 | 152,75 |
| POLIZIA DI STATO | 107.531 | 3 | 832 | 2,28 |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 41.477 | 44 | 544 | 1,49 |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 6.692 | 49 | 1.676 | 4,59 |
| FORZE ARMATE | 344.869 | 202 | 7.705 | 21,11 |
| ASI | 96 | | | |
| CNEL | 110 | | | |
| CONI | 2.788 | 8 | 610 | 1,67 |
| ENAC | 199 | 6 | 557 | 1,53 |
| ENEA | 3.593 | 27 | 1.678 | 4,60 |
| UNIONCAMERE | 86 | | | |
| **TOTALE** | **3.469.116** | **15.349** | **812.010** | **2.224,68** |

**Tabella W**

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

### NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

| | Parlamento Europeo | Parlamento Nazionale | Consigli e G. Regionali | Consigli e G. Provinciali | Consigli e G. Comunali | Comunità Montane | Consorzi Comunali | Enti Regionali | Aziende Sanitarie | ALTRO | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 3 | 3 | 17 | 43 | 1.404 | 50 | 17 | 5 | | 21 | **1.563** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 2 | 4 | 11 | 39 | 417 | 15 | 19 | 1 | 2 | | **510** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 6 | 22 | 69 | 303 | 3.747 | 179 | 97 | 42 | 26 | 29 | **4.520** |
| AZIENDE AUTONOME | | 1 | 2 | 9 | 188 | 2 | 3 | | | | **205** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 53 | 19 | 60 | 256 | 4.207 | 134 | 79 | 16 | 131 | 4 | **4.959** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | | | 2 | 2 | 59 | 2 | 1 | | 1 | | **67** |
| SCUOLA | 8 | 32 | 71 | 182 | 2.337 | 101 | 33 | 17 | 3 | 28 | **2.812** |
| UNIVERSITA' | 15 | 61 | 42 | 15 | 220 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | **374** |
| POLIZIA DI STATO | | | 1 | 1 | 1 | | | | | | **3** |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 2 | | | | 42 | | | | | | **44** |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | | 1 | 1 | 47 | | | | | | **49** |
| FORZE ARMATE | | | 3 | 10 | 184 | 4 | | | 1 | | **202** |
| ASI | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | 8 | | | | | | **8** |
| ENAC | | | 1 | | 5 | | | | | | **6** |
| ENEA | | | | 3 | 22 | 2 | | | | | **27** |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **89** | **142** | **280** | **864** | **12.888** | **494** | **253** | **84** | **169** | **86** | **15.349** |

**Tabella Z**

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

### NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

| | Parlamento Europeo | Parlamento Nazionale | Consigli e G. Regionali | Consigli e G. Provinciali | Consigli e G. Comunali | Comunità Montane | Consorzi Comunali | Enti Regionali | Aziende Sanitarie | ALTRO | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 96 | 1.095 | 3.651 | 5.353 | 65.393 | 1.084 | 809 | 468 | | 882 | **78.831** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 41 | 1.460 | 2.779 | 3.557 | 16.445 | 318 | 344 | 14 | 284 | | **25.242** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 1.213 | 7.725 | 15.831 | 39.736 | 170.730 | 5.242 | 2.554 | 2.243 | 7.767 | 996 | **254.037** |
| AZIENDE AUTONOME | | 365 | 150 | 413 | 3.608 | 9 | 108 | | | | **4.653** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 1.987 | 6.625 | 13.699 | 17.899 | 134.508 | 3.311 | 1.932 | 1.673 | 39.764 | 53 | **221.451** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | | | 24 | 65 | 3.254 | 77 | 1 | | 1 | | **3.422** |
| SCUOLA | 494 | 11.045 | 16.424 | 22.084 | 96.955 | 3.582 | 1.909 | 1.220 | 397 | 910 | **155.020** |
| UNIVERSITA' | 3.946 | 21.594 | 11.341 | 2.822 | 11.863 | 95 | 380 | 744 | 1.551 | 1.416 | **55.752** |
| POLIZIA DI STATO | | | 102 | 365 | 365 | | | | | | **832** |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 5 | | | | 539 | | | | | | **544** |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | | 365 | 107 | 1.204 | | | | | | **1.676** |
| FORZE ARMATE | | | 940 | 549 | 6.144 | 41 | | | 31 | | **7.705** |
| ASI | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | 610 | | | | | | **610** |
| ENAC | | | 106 | | 451 | | | | | | **557** |
| ENEA | | | | 299 | 1.340 | 39 | | | | | **1.678** |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **7.782** | **49.909** | **65.412** | **93.249** | **513.409** | **13.798** | **8.037** | **6.362** | **49.795** | **4.257** | **812.010** |

# III - DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI, PER COMPARTI E SETTORI DI CONTRATTAZIONE, PER SINDACATO, PER QUALIFICA E PER SESSO

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### MINISTERI

#### CGIL / CGIL FP

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 1 | | 1 | 366 | | 366 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 50 | 40 | 10 | 15.376 | 12.210 | 3.166 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 51 | 39 | 12 | 15.940 | 12.081 | 3.859 |
| AREA A (ex I - II - III) | 3 | 3 | | 1.007 | 1.007 | |
| *Totale* | **105** | **82** | **23** | **32.689** | **25.298** | **7.391** |

#### CISL / CISL FPI

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 75 | 66 | 9 | 22.840 | 20.194 | 2.646 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 104 | 86 | 18 | 31.254 | 24.972 | 6.282 |
| AREA A (ex I - II - III) | 3 | 3 | | 732 | 732 | |
| *Totale* | **182** | **155** | **27** | **54.826** | **45.898** | **8.928** |

#### UIL / UIL PA

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 4 | 3 | 1 | 365 | 183 | 182 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 43 | 36 | 7 | 11.976 | 10.269 | 1.707 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 64 | 48 | 16 | 17.578 | 13.094 | 4.484 |
| AREA A (ex I - II - III) | 4 | 3 | 1 | 1.006 | 915 | 91 |
| *Totale* | **115** | **90** | **25** | **30.925** | **24.461** | **6.464** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CISAL / FAS - CISAL FAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 41 | 29 | 12 | 6.637 | 4.798 | 1.839 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 54 | 35 | 19 | 9.095 | 5.415 | 3.680 |
| AREA A (ex I - II - III) | 6 | 5 | 1 | 1.239 | 873 | 366 |
| *Totale* | **101** | **69** | **32** | **16.971** | **11.086** | **5.885** |

**CONFEDIR / CONFEDIR DIRSTAT**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 5 | 5 | | 1.407 | 1.407 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | | 1 | 45 | | 45 |
| *Totale* | **6** | **5** | **1** | **1.452** | **1.407** | **45** |

**CONFSAL / CONFSAL UNSA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 8 | 7 | 1 | 1.179 | 813 | 366 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 75 | 53 | 22 | 13.644 | 8.515 | 5.129 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 48 | 35 | 13 | 8.875 | 6.266 | 2.609 |
| AREA A (ex I - II - III) | 6 | 5 | 1 | 917 | 641 | 276 |
| *Totale* | **137** | **100** | **37** | **24.615** | **16.235** | **8.380** |

**RDB-CUB / RDB STATALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 5 | 3 | 2 | 1.098 | 549 | 549 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 17 | 13 | 4 | 3.758 | 3.267 | 491 |
| AREA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 183 | 183 | |
| *Totale* | **23** | **17** | **6** | **5.039** | **3.999** | **1.040** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 9 | 9 | | 1.470 | 1.470 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 12 | 9 | 3 | 2.702 | 2.091 | 611 |
| AREA A (ex I - II - III) | 3 | 3 | | 814 | 814 | |
| *Totale* | **24** | **21** | **3** | **4.986** | **4.375** | **611** |

**USAE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 2 | 2 | | 125 | 125 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **125** | **125** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 39 | 32 | 7 | 13.136 | 10.574 | 2.562 |
| AREA B (ex V - VI) | 7 | 5 | 2 | 1.358 | 1.130 | 228 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **47** | **38** | **9** | **14.860** | **12.070** | **2.790** |

**CISL / CISL FPI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 2 | | 549 | 549 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 90 | 81 | 9 | 24.051 | 21.885 | 2.166 |
| AREA B (ex V - VI) | 18 | 10 | 8 | 4.002 | 2.290 | 1.712 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 2 | 1 | 1 | 732 | 366 | 366 |
| *Totale* | **112** | **94** | **18** | **29.334** | **25.090** | **4.244** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 46 | 46 | |
| AREA PROFESSIONISTI | 1 | 1 | | 66 | 66 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 42 | 33 | 9 | 11.778 | 9.430 | 2.347 |
| AREA B (ex V - VI) | 3 | 2 | 1 | 839 | 473 | 366 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 1 | | 1 | 366 | | 366 |
| *Totale* | **48** | **37** | **11** | **13.095** | **10.015** | **3.079** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**ASGB/USAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **366** | **366** | |

**CIDA / CIDA FENDEP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 2 | | 732 | 732 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **732** | **732** | |

**CISAL / C.S.A. DI CISAL/FIALP (CISAL/FIALP,USPPI-CUSPP,CISAS/EPNE,CONFAIL,CONFILL PAR.)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 42 | 33 | 9 | 13.293 | 10.365 | 2.928 |
| AREA B (ex V - VI) | 2 | 2 | | 259 | 259 | |
| *Totale* | **44** | **35** | **9** | **13.552** | **10.624** | **2.928** |

**RDB-CUB / RDB PARASTATO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 18 | 16 | 2 | 5.100 | 4.566 | 534 |
| AREA B (ex V - VI) | 5 | 3 | 2 | 519 | 156 | 363 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 3 | 1 | 2 | 729 | 366 | 363 |
| *Totale* | **26** | **20** | **6** | **6.348** | **5.088** | **1.260** |

**UGL / FEDER.AUT.CONFSAL/UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 17 | 12 | 5 | 1.040 | 857 | 183 |
| *Totale* | **17** | **12** | **5** | **1.040** | **857** | **183** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### REGIONI AUTONOMIE LOCALI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 59 | 46 | 13 | 18.278 | 14.170 | 4.108 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 103 | 77 | 26 | 32.590 | 23.598 | 8.992 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 59 | 46 | 13 | 19.063 | 14.671 | 4.392 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 13 | 10 | 3 | 3.705 | 3.109 | 596 |
| *Totale* | **234** | **179** | **55** | **73.636** | **55.548** | **18.088** |

**CISL / CISL FIST**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 4 | 4 | | 1.353 | 1.353 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 93 | 83 | 10 | 27.065 | 23.771 | 3.294 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 92 | 74 | 18 | 25.120 | 21.141 | 3.979 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 48 | 38 | 10 | 13.129 | 10.399 | 2.730 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 13 | 12 | 1 | 3.125 | 2.759 | 366 |
| *Totale* | **250** | **211** | **39** | **69.792** | **59.423** | **10.369** |

**UIL / UIL ENTI LOCALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 34 | 31 | 3 | 10.802 | 10.253 | 549 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 52 | 39 | 13 | 13.897 | 10.392 | 3.505 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 32 | 26 | 6 | 8.073 | 6.120 | 1.952 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 5 | 4 | 1 | 1.525 | 1.159 | 366 |
| *Totale* | **123** | **100** | **23** | **34.297** | **27.924** | **6.372** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**ASGB/USAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2 | 1 | 1 | 732 | 366 | 366 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **732** | **366** | **366** |

**CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 9 | 7 | 2 | 2.549 | 1.910 | 639 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 19 | 9 | 10 | 5.489 | 2.195 | 3.294 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 4 | 3 | 1 | 1:087 | 721 | 366 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 6 | 6 | | 1.238 | 1.238 | |
| *Totale* | **38** | **25** | **13** | **10.363** | **6.064** | **4.299** |

**CONFEDIR / DIRER-DIREL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 4 | 3 | 1 | 1.402 | 1.098 | 304 |
| *Totale* | **4** | **3** | **1** | **1.402** | **1.098** | **304** |

**CONFSAL / DI.C.C.A.P. CONFSAL(FENAL/CONFSAL,SNALCC/CONFSAL,SULPM/CONFSAL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 13 | 12 | 1 | 2.089 | 1.906 | 183 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 30 | 28 | 2 | 5.069 | 4.776 | 292 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 14 | 13 | 1 | 3.021 | 2.655 | 366 |
| *Totale* | **57** | **53** | **4** | **10.179** | **9.337** | **841** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | | 1 | 366 | | 366 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **366** | | **366** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**UGL / FNEL(UGL,CIL,CILDI-FILDI,QUADRIL,SINPA,OSPOL,CONSAL-FEDNADEL,SAL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 4 | 4 | | 1.107 | 1.107 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 13 | 12 | 1 | 3.135 | 2.852 | 283 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 5 | 3 | 2 | 1.097 | 772 | 325 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 2 | 2 | | 478 | 478 | |
| *Totale* | **24** | **21** | **3** | **5.817** | **5.209** | **608** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 207 | 207 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 3 | 1 | 2 | 1.098 | 366 | 732 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | | 1 | 366 | | 366 |
| *Totale* | **5** | **2** | **3** | **1.671** | **573** | **1.098** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### AZIENDE AUTONOME

#### CGIL / CGIL AZIENDE

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 122 | 122 | |
| LIVELLO 6 | 5 | 4 | 1 | 1.387 | 1.021 | 366 |
| LIVELLO 5 | 3 | 2 | 1 | 753 | 387 | 366 |
| LIVELLO 4 | 3 | 2 | 1 | 1.098 | 732 | 366 |
| *Totale* | **12** | **9** | **3** | **3.360** | **2.262** | **1.098** |

#### CISL / CISL AZIENDE

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| LIVELLO 7 | 3 | 1 | 2 | 1.098 | 366 | 732 |
| LIVELLO 6 | 4 | 4 | | 1.464 | 1.464 | |
| LIVELLO 5 | 1 | | 1 | 366 | | 366 |
| *Totale* | **9** | **6** | **3** | **3.294** | **2.196** | **1.098** |

#### UIL / UIL PA

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 3 | 3 | | 1.098 | 1.098 | |
| LIVELLO 5 | 1 | | 1 | 366 | | 366 |
| *Totale* | **4** | **3** | **1** | **1.464** | **1.098** | **366** |

#### CISAL / C.S.A. (CISAL V.F.,SNAMS/CISAL,CISAS AZ. AUT.,TECSTAT-FASIL-USPPI,CONFILL,CONFAIL,SNALA MON.-CONFSAL)

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **366** | **366** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CONFEDIR / CONFEDIR DIRSTAT**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **366** | **366** | |

**RDB-CUB / RDB AZIENDE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 61 | 61 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **427** | **427** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

#### CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 4 | 2 | 2 | 915 | 366 | 549 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 4 | 3 | 1 | 1.464 | 1.098 | 366 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 21 | 14 | 7 | 6.727 | 4.196 | 2.531 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 95 | 74 | 21 | 29.322 | 23.150 | 6.172 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 15 | 14 | 1 | 4.788 | 4.422 | 366 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 11 | 10 | 1 | 3.356 | 3.173 | 183 |
| *Totale* | **150** | **117** | **33** | **46.572** | **36.405** | **10.167** |

#### CISL / FIST CISL-CISL COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 5 | 5 | | 1.830 | 1.830 | |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 5 | 4 | 1 | 1.388 | 1.022 | 366 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 45 | 42 | 3 | 13.798 | 12.913 | 885 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 85 | 77 | 8 | 24.232 | 21.850 | 2.381 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 36 | 35 | 1 | 9.012 | 8.646 | 366 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 5 | 5 | | 1.233 | 1.233 | |
| *Totale* | **181** | **168** | **13** | **51.493** | **47.494** | **3.998** |

#### UIL / UIL SANITA'-FED. UIL FNAM,FIALS,NUOVA ASCOTI,CUMI AMFUP

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 3 | 3 | | 732 | 732 | |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 3 | 2 | 1 | 602 | 526 | 76 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 23 | 20 | 3 | 6.697 | 5.874 | 823 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 54 | 46 | 8 | 14.058 | 12.715 | 1.343 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 19 | 17 | 2 | 3.999 | 3.450 | 549 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 3 | 2 | 1 | 914 | 548 | 366 |
| *Totale* | **105** | **90** | **15** | **27.002** | **23.845** | **3.157** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**ASGB/USAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | | 1 | 184 | | 184 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **184** | | **184** |

**CIDA / CIDA SIDIRSS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 4 | 3 | 1 | 1.439 | 1.073 | 366 |
| *Totale* | **4** | **3** | **1** | **1.439** | **1.073** | **366** |

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 183 | 183 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 145 | 145 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **328** | **328** | |

**CISAS / C.S.A. DI CISAS SANITA' (CISAS SANITA', CISAL(FLS/CISAS,CISAL,CISAL SANITA',DIRSAN CISAL),CONFILL SANITA'-CUSAL,CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,FENSPRO-FASIL-USPPI)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 183 | 183 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 5 | 4 | 1 | 1.008 | 734 | 274 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 5 | 4 | 1 | 892 | 617 | 275 |
| *Totale* | **11** | **9** | **2** | **2.083** | **1.534** | **549** |

**CONFEDIR / CONFEDIR SANITA'-AUPI-SINAFO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 22 | 21 | 1 | 4.208 | 4.055 | 152 |
| *Totale* | **22** | **21** | **1** | **4.208** | **4.055** | **152** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CONFSAL / FIALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 16 | 13 | 3 | 2.278 | 1.729 | 549 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 27 | 27 | | 4.005 | 4.005 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 7 | 7 | | 915 | 915 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 5 | 5 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **55** | **52** | **3** | **7.564** | **7.015** | **549** |

**COSMED / ANAAO ASSOMED**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 6 | 6 | | 1.861 | 1.861 | |
| *Totale* | **6** | **6** | | **1.861** | **1.861** | |

**USAE / RSU:SNATOSS,ADASS,FASE,FAPAS,SOI,SUNAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 12 | 12 | | 1.590 | 1.590 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 33 | 26 | 7 | 7.499 | 5.907 | 1.591 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 6 | 6 | | 867 | 867 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 6 | 6 | | 819 | 819 | |
| *Totale* | **57** | **50** | **7** | **10.775** | **9.183** | **1.591** |

**CIMO - ASMD**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 9 | 8 | 1 | 2.381 | 2.015 | 366 |
| *Totale* | **9** | **8** | **1** | **2.381** | **2.015** | **366** |

**CIVEMP (SIVEMP-SIMET)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 3 | 3 | | 566 | 566 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **566** | **566** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**SNABI**

| *Qualifica* | | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE NON MEDICO | | 1 | 1 | | 121 | 121 | |
| | *Totale* | **1** | **1** | | **121** | **121** | |

**UMSPED(AAROI-AIPAC-SNR)**

| *Qualifica* | | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | | 4 | 4 | | 595 | 595 | |
| | *Totale* | **4** | **4** | | **595** | **595** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 2 | 2 | | 732 | 732 | |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 732 | 732 | |
| LIVELLO 5 | 2 | 2 | | 549 | 549 | |
| LIVELLO 4 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **7** | **7** | | **2.379** | **2.379** | |

**CISL / CISL RICERCA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 2 | 1 | 1 | 732 | 366 | 366 |
| LIVELLO 8 | 2 | 1 | 1 | 732 | 366 | 366 |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| LIVELLO 5 | 2 | 2 | | 732 | 732 | |
| LIVELLO 4 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **8** | **6** | **2** | **2.928** | **2.196** | **732** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 2 | 2 | | 732 | 732 | |
| LIVELLO 5 | 2 | 1 | 1 | 549 | 183 | 366 |
| LIVELLO 4 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **5** | **4** | **1** | **1.647** | **1.281** | **366** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CIDA / UNIRI (ANPRI/EPR-CIDA RICERCA)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 1 | | 1 | 175 | | 175 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **175** | | **175** |

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **366** | **366** | |

**RDB-CUB / USI - RDB RICERCA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 122 | 122 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **122** | **122** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**SCUOLA**

**CGIL / CGIL SNS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 7 | 6 | 1 | 1.718 | 1.596 | 122 |
| DOCENTE | 228 | 153 | 75 | 54.443 | 37.638 | 16.805 |
| NON DOCENTE | 54 | 35 | 19 | 11.542 | 7.259 | 4.283 |
| *Totale* | **289** | **194** | **95** | **67.703** | **46.493** | **21.210** |

**CISL / CISL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 24 | 20 | 4 | 6.893 | 5.551 | 1.342 |
| DOCENTE | 357 | 247 | 110 | 96.230 | 68.597 | 27.633 |
| NON DOCENTE | 56 | 39 | 17 | 14.019 | 9.932 | 4.087 |
| *Totale* | **437** | **306** | **131** | **117.142** | **84.080** | **33.062** |

**UIL / UIL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 4 | 2 | 2 | 976 | 610 | 366 |
| DOCENTE | 95 | 72 | 23 | 21.411 | 16.165 | 5.246 |
| NON DOCENTE | 46 | 39 | 7 | 9.699 | 8.287 | 1.412 |
| *Totale* | **145** | **113** | **32** | **32.086** | **25.062** | **7.024** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CONFSAL / CONFSAL SNALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 15 | 12 | 3 | 4.026 | 3.416 | 610 |
| DOCENTE | 280 | 179 | 101 | 68.721 | 44.222 | 24.499 |
| NON DOCENTE | 65 | 42 | 23 | 16.586 | 10.120 | 6.466 |
| *Totale* | **360** | **233** | **127** | **89.333** | **57.758** | **31.575** |

**Fed. Naz. GILDA/UNAMS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 2 | | 2 | 366 | | 366 |
| DOCENTE | 95 | 66 | 29 | 13.542 | 8.906 | 4.636 |
| NON DOCENTE | 6 | 4 | 2 | 1.464 | 976 | 488 |
| *Totale* | **103** | **70** | **33** | **15.372** | **9.882** | **5.490** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**UNIVERSITA'**

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 7 | 4 | 3 | 1.795 | 1.282 | 513 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 7 | 5 | 2 | 1.861 | 1.504 | 357 |
| *Totale* | **15** | **10** | **5** | **4.022** | **3.152** | **870** |

**CISL / CISL UNIVERSITA'**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 3 | 3 | | 1.098 | 1.098 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 7 | 6 | 1 | 2.562 | 2.196 | 366 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **12** | **11** | **1** | **4.392** | **4.026** | **366** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 3 | 2 | 1 | 915 | 549 | 366 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 4 | 3 | 1 | 1.281 | 915 | 366 |
| *Totale* | **7** | **5** | **2** | **2.196** | **1.464** | **732** |

**CISAL / C.S.A. DI CISAL UN. (CISAL UN., CISAS UN., CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,CONFILL UN.-CUSAL,TECSTAT USPPI)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 2 | 2 | | 232 | 232 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 1 | 1 | | 155 | 155 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **387** | **387** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CONFSAL / FED. CONFSAL/SNALS UNIV.-CISAPUNI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 1 | 1 | | 38 | 38 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 3 | 2 | 1 | 1.098 | 732 | 366 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | 1 | | 38 | 38 | |
| *Totale* | **6** | **5** | **1** | **1.540** | **1.174** | **366** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI
## PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

### POLIZIA DI STATO

**COISP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 BIS | 2 | 2 | | 341 | 341 | |
| LIVELLO 6 | 4 | 4 | | 1.344 | 1.344 | |
| LIVELLO 6 BIS | 1 | 1 | | 326 | 326 | |
| *Totale* | **7** | **7** | | **2.011** | **2.011** | |

**FEDERAZIONE SILP PER LA CGIL - UILPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 2 | 2 | | 72 | 72 | |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 63 | 63 | |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 31 | 31 | |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 60 | 60 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 60 | 60 | |
| *Totale* | **6** | **6** | | **286** | **286** | |

**FSP (Fed. Sindacale Polizia LISIPO - SODIPO)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 205 | 205 | |
| LIVELLO 7 BIS | 5 | 5 | | 1.291 | 1.291 | |
| LIVELLO 6 | 5 | 5 | | 1.257 | 1.257 | |
| LIVELLO 6 BIS | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **13** | **13** | | **3.485** | **3.485** | |

**PATTO FEDERATIVO ITALIA SICURA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 3 | 3 | | 99 | 99 | |
| LIVELLO 7 BIS | 5 | 4 | 1 | 726 | 681 | 45 |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 262 | 262 | |
| LIVELLO 6 BIS | 3 | 3 | | 335 | 335 | |
| LIVELLO 5 | 3 | 3 | | 347 | 347 | |
| *Totale* | **15** | **14** | **1** | **1.769** | **1.724** | **45** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**SAP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 2 | | 2 | 226 | | 226 |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 276 | 276 | |
| LIVELLO 7 BIS | 7 | 7 | | 1.017 | 1.017 | |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 692 | 692 | |
| LIVELLO 6 BIS | 9 | 9 | | 2.423 | 2.423 | |
| LIVELLO 5 | 4 | 3 | 1 | 1.446 | 1.080 | 366 |
| *Totale* | **25** | **22** | **3** | **6.080** | **5.488** | **592** |

**SIAP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 9 | 9 | | 2.017 | 2.017 | |
| LIVELLO 5 | 3 | 3 | | 970 | 970 | |
| *Totale* | **12** | **12** | | **2.987** | **2.987** | |

**SIULP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 63 | 63 | |
| LIVELLO 7 | 3 | 3 | | 693 | 693 | |
| LIVELLO 7 BIS | 7 | 6 | 1 | 2.282 | 1.956 | 326 |
| LIVELLO 6 | 10 | 10 | | 2.645 | 2.645 | |
| LIVELLO 6 BIS | 7 | 7 | | 2.037 | 2.037 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 325 | 325 | |
| *Totale* | **29** | **28** | **1** | **8.045** | **7.719** | **326** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

# DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI
# PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

## CORPO POLIZIA PENITENZIARIA

### CGIL Polizia Penitenziaria

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 732 | 732 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **1.098** | **1.098** | |

### CISL Polizia Penitenziaria

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 3 | 3 | | 879 | 879 | |
| LIVELLO 5 | 3 | 3 | | 551 | 551 | |
| *Totale* | **6** | **6** | | **1.430** | **1.430** | |

### UIL Polizia Penitenziaria

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| LIVELLO 5 | 2 | 1 | 1 | 650 | 366 | 284 |
| *Totale* | **3** | **2** | **1** | **1.016** | **732** | **284** |

## COORDINAMENTO NAZIONALE POLIZIA PENITENZIARIA FFP CISAL

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 103 | 103 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **103** | **103** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**COORDINAMENTO SINDACALE SIALPE - SAG**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| LIVELLO 5 | 4 | 1 | 3 | 429 | 366 | 63 |
| *Totale* | **5** | **2** | **3** | **795** | **732** | **63** |

**SINAPPE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 335 | 335 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **701** | **701** | |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 6 | 6 | | 2.154 | 2.154 | |
| LIVELLO 6 | 10 | 10 | | 3.013 | 3.013 | |
| LIVELLO 5 | 3 | 2 | 1 | 451 | 378 | 73 |
| *Totale* | **19** | **18** | **1** | **5.618** | **5.545** | **73** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI
## PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

### CORPO FORESTALE DELLO STATO

**CGIL Corpo Forestale dello Stato**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **366** | **366** | |

**CISL Corpo Forestale dello Stato**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **366** | **366** | |

**UIL Corpo Forestale dello Stato**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **366** | **366** | |

**SAPAF**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 287 | 287 | |
| LIVELLO 5 | 2 | 1 | 1 | 732 | 366 | 366 |
| *Totale* | **4** | **3** | **1** | **1.385** | **1.019** | **366** |

**SAPECOFS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 153 | 153 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **153** | **153** | |

**Note**

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI
## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

**CONI**

**CISL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 1 | | 1 | 366 | | 366 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **366** | | **366** |

**CONFSAL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 117 | 117 | |
| LIVELLO 4 | 1 | | 1 | 182 | | 182 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **299** | **117** | **182** |

**Note**

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI
## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

**ENEA**

**CGIL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 2 | 2 | | 732 | 732 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **732** | **732** | |

**CISL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **732** | **732** | |

**UIL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **366** | **366** | |

**CISAL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 2 | 2 | | 732 | 732 | |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **1.098** | **1.098** | |

**Note**

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

***ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI :***

**ASI (non ha fornito i dati)**
**CNEL**
**ENAC**
**UNIONCAMERE**

# IV - PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO, PER COMPARTI E SETTORI DI CONTRATTAZIONE, PER SINDACATO, PER QUALIFICA E PER SESSO

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### MINISTERI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 9 | 8 | 1 | 2.434 | 2.416 | 18 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 9 | 5 | 4 | 2.597 | 1.254 | 1.343 |
| *Totale* | **18** | **13** | **5** | **5.031** | **3.670** | **1.361** |

**CISL / CISL FPI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 2 | 2 | | 535 | 535 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 9 | 7 | 2 | 1.664 | 1.444 | 220 |
| *Totale* | **11** | **9** | **2** | **2.199** | **1.979** | **220** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 2 | 2 | | 366 | 366 | |
| AREA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **732** | **732** | |

**CISAL / FAS - CISAL FAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 2 | 2 | | 359 | 359 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **359** | **359** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CONFSAL / CONFSAL UNSA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 3 | 3 | | 360 | 360 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **726** | **726** | |

**UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 2 | 2 | | 342 | 342 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **342** | **342** | |

**USAE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| AREA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 215 | 215 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **947** | **947** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 2 | 1 | 1 | 205 | 182 | 23 |
| AREA B (ex V - VI) | 2 | 1 | 1 | 480 | 366 | 114 |
| *Totale* | **4** | **2** | **2** | **685** | **548** | **137** |

**CISL / CISL FPI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | | 1 | 183 | | 183 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **183** | | **183** |

**CISAL / C.S.A. DI CISAL/FIALP (CISAL/FIALP,USPPI-CUSPP,CISAS/EPNE,CONFAIL,CONFILL PAR.)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 2 | 1 | 1 | 130 | 122 | 8 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **130** | **122** | **8** |

**UGL / FEDER.AUT.CONFSAL/UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 4 | 3 | 1 | 487 | 366 | 121 |
| *Totale* | **4** | **3** | **1** | **487** | **366** | **121** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### REGIONI AUTONOMIE LOCALI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 183 | 183 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 5 | 4 | 1 | 1.639 | 1.273 | 366 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 5 | 2 | 3 | 877 | 466 | 411 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | 2 | | 447 | 447 | |
| *Totale* | **13** | **9** | **4** | **3.146** | **2.369** | **777** |

**CISL / CISL FIST**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | | 1 | 61 | | 61 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE | 1 | 1 | | 244 | 244 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 8 | 6 | 2 | 2.760 | 2.044 | 716 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 7 | 5 | 2 | 1.467 | 1.010 | 457 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 8 | 5 | 3 | 2.059 | 1.372 | 687 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 183 | 183 | |
| *Totale* | **26** | **18** | **8** | **6.774** | **4.853** | **1.921** |

**UIL / UIL ENTI LOCALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 3 | 3 | | 759 | 759 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **759** | **759** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 2 | 2 | | 165 | 165 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 3 | 3 | | 512 | 512 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 134 | 134 | |
| *Totale* | **6** | **6** | | **811** | **811** | |

**CISAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 286 | 286 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **286** | **286** | |

**CONFSAL / DI.C.C.A.P. CONFSAL(FENAL/CONFSAL,SNALCC/CONFSAL,SULPM/CONFSAL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 76 | 76 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 4 | 4 | | 470 | 470 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 76 | 76 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 21 | 21 | |
| *Totale* | **7** | **7** | | **643** | **643** | |

**UGL / FNEL(UGL,CIL,CILDI-FILDI,QUADRIL,SINPA,OSPOL,CONSAL-FEDNADEL,SAL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **366** | **366** | |

**USAE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 213 | 213 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **213** | **213** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**AZIENDE AUTONOME**

**CGIL / CGIL AZIENDE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 122 | 122 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **122** | **122** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

#### CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 3 | 1 | 2 | 915 | 366 | 549 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 11 | 9 | 2 | 2.126 | 1.577 | 548 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 3 | 2 | 1 | 467 | 294 | 173 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 3 | 1 | 2 | 1.068 | 336 | 732 |
| *Totale* | **20** | **13** | **7** | **4.576** | **2.573** | **2.002** |

#### CISL / FIST CISL-CISL COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 2 | 2 | | 504 | 504 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 3 | 3 | | 870 | 870 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 10 | 7 | 3 | 3.215 | 2.117 | 1.098 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 3 | 2 | 1 | 378 | 317 | 61 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | | 1 | 366 | | 366 |
| *Totale* | **19** | **14** | **5** | **5.333** | **3.808** | **1.525** |

#### UIL / UIL SANITA'-FED. UIL FNAM,FIALS,NUOVA ASCOTI,CUMI AMFUP

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **366** | **366** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**ASGB/USAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 18 | 18 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | | 1 | 69 | | 69 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **87** | **18** | **69** |

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 183 | 183 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **549** | **549** | |

**CISAS / C.S.A. DI CISAS SANITA' (CISAS SANITA', CISAL(FLS/CISAS,CISAL,CISAL SANITA',DIRSAN CISAL),CONFILL SANITA'-CUSAL,CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,FENSPRO-FASIL-USPPI)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 221 | 221 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 221 | 221 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **442** | **442** | |

**CONFSAL / FIALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 101 | 101 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 101 | 101 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **202** | **202** | |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 31 | 31 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **31** | **31** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 2 | 2 | | 244 | 244 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **976** | **976** | |

**USAE / RSU:SNATOSS,ADASS,FASE,FAPAS,SOI,SUNAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 106 | 106 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **106** | **106** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **366** | **366** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### SCUOLA

#### CGIL / CGIL SNS

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 1 | | 1 | 244 | | 244 |
| DOCENTE | 33 | 19 | 14 | 6.466 | 3.782 | 2.684 |
| NON DOCENTE | 4 | 3 | 1 | 854 | 610 | 244 |
| *Totale* | **38** | **22** | **16** | **7.564** | **4.392** | **3.172** |

#### CISL / CISL SCUOLA

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 28 | 19 | 9 | 5.368 | 3.538 | 1.830 |
| NON DOCENTE | 5 | 3 | 2 | 1.098 | 732 | 366 |
| *Totale* | **33** | **22** | **11** | **6.466** | **4.270** | **2.196** |

#### UIL / UIL SCUOLA

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 7 | 5 | 2 | 1.464 | 1.098 | 366 |
| NON DOCENTE | 3 | 1 | 2 | 732 | 244 | 488 |
| *Totale* | **10** | **6** | **4** | **2.196** | **1.342** | **854** |

#### CISAL

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 11 | 9 | 2 | 1.647 | 1.464 | 183 |
| *Totale* | **11** | **9** | **2** | **1.647** | **1.464** | **183** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CONFSAL / CONFSAL SNALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 4 | 2 | 2 | 732 | 244 | 488 |
| DOCENTE | 42 | 23 | 19 | 6.514 | 3.355 | 3.159 |
| NON DOCENTE | 13 | 8 | 5 | 2.440 | 1.342 | 1.098 |
| *Totale* | **59** | **33** | **26** | **9.686** | **4.941** | **4.745** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 1 | 1 | | 244 | 244 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **244** | **244** | |

**Fed. Naz. GILDA/UNAMS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 6 | 4 | 2 | 1.464 | 976 | 488 |
| NON DOCENTE | 1 | | 1 | 244 | | 244 |
| *Totale* | **7** | **4** | **3** | **1.708** | **976** | **732** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**UNIVERSITA'**

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 4 | 3 | 1 | 1.281 | 915 | 366 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | 1 | | 92 | 92 | |
| *Totale* | **6** | **5** | **1** | **1.739** | **1.373** | **366** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **366** | **366** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

***ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO :***

**ASI (non ha fornito i dati)**
**CNEL**
**CONI**
**ENAC**
**ENEA**
**UNIONCAMERE**

**Si fa presente che il suddetto istituto non è previsto per le Forze di Polizia, per gli Enti di cui all'art. 73, comma 5, del d.lgs. n. 29/1993 (ora art. 70, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001) e per le Regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano.**

# V - ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE, PER COMPARTI E SETTORI DI CONTRATTAZIONE, PER SINDACATO, PER QUALIFICA E PER SESSO

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### MINISTERI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 13 | 8 | 5 | 3.332 | 1.831 | 1.501 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 23 | 20 | 3 | 6.318 | 5.525 | 793 |
| AREA A (ex I - II - III) | 4 | 3 | 1 | 1.189 | 823 | 366 |
| *Totale* | **40** | **31** | **9** | **10.839** | **8.179** | **2.660** |

**CISL / CISL FPI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 4 | 4 | | 1.464 | 1.464 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 7 | 5 | 2 | 2.071 | 1.522 | 549 |
| AREA A (ex I - II - III) | 2 | 1 | 1 | 732 | 366 | 366 |
| *Totale* | **13** | **10** | **3** | **4.267** | **3.352** | **915** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 3 | 2 | 1 | 609 | 487 | 122 |
| *Totale* | **3** | **2** | **1** | **609** | **487** | **122** |

**CISAL / FAS - CISAL FAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 6 | 3 | 3 | 1.301 | 778 | 523 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 16 | 8 | 8 | 2.894 | 1.778 | 1.116 |
| *Totale* | **22** | **11** | **11** | **4.195** | **2.556** | **1.639** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CONFSAL / CONFSAL UNSA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | | 1 | 244 | | 244 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **244** | | **244** |

**UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 5 | 3 | 2 | 712 | 329 | 383 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 2 | 1 | 1 | 463 | 366 | 97 |
| *Totale* | **7** | **4** | **3** | **1.175** | **695** | **480** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 5 | 4 | 1 | 1.599 | 1.233 | 366 |
| AREA B (ex V - VI) | 1 | 1 | | 91 | 91 | |
| *Totale* | **6** | **5** | **1** | **1.690** | **1.324** | **366** |

**CISL / CISL FPI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| AREA B (ex V - VI) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **732** | **732** | |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex V - VI) | 2 | 2 | | 732 | 732 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **732** | **732** | |

**CONFSAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **366** | **366** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**RDB-CUB / RDB PARASTATO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| AREA B (ex V - VI) | 1 | 1 | | 320 | 320 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **685** | **685** | |

**UGL / FEDER.AUT.CONFSAL/UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **366** | **366** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### REGIONI AUTONOMIE LOCALI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 11 | 8 | 3 | 2.893 | 2.061 | 832 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 46 | 29 | 17 | 13.249 | 8.538 | 4.711 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 48 | 36 | 12 | 15.215 | 11.402 | 3.813 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 8 | 5 | 3 | 2.409 | 1.646 | 763 |
| *Totale* | **113** | **78** | **35** | **33.766** | **23.647** | **10.119** |

**CISL / CISL FIST**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 14 | 9 | 5 | 3.187 | 2.057 | 1.130 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 29 | 23 | 6 | 7.863 | 6.277 | 1.586 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 32 | 24 | 8 | 9.338 | 7.488 | 1.850 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 6 | 6 | | 1.235 | 1.235 | |
| *Totale* | **81** | **62** | **19** | **21.623** | **17.057** | **4.566** |

**UIL / UIL ENTI LOCALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 9 | 8 | 1 | 2.714 | 2.348 | 366 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 15 | 12 | 3 | 3.793 | 3.276 | 517 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 24 | 19 | 5 | 6.713 | 5.341 | 1.372 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 5 | 4 | 1 | 1.342 | 976 | 366 |
| *Totale* | **53** | **43** | **10** | **14.562** | **11.941** | **2.621** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 2 | 2 | | 626 | 626 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 3 | 3 | | 488 | 488 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 3 | 3 | | 459 | 459 | |
| *Totale* | **8** | **8** | | **1.573** | **1.573** | |

**CONFSAL / DI.C.C.A.P. CONFSAL(FENAL/CONFSAL,SNALCC/CONFSAL,SULPM/CONFSAL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 255 | 255 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | | 1 | 275 | | 275 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **530** | **255** | **275** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 3 | 2 | 1 | 541 | 457 | 84 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | 1 | 1 | 441 | 75 | 366 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 5 | 5 | | 1.464 | 1.464 | |
| *Totale* | **10** | **8** | **2** | **2.446** | **1.996** | **450** |

**UGL / FNEL(UGL,CIL,CILDI-FILDI,QUADRIL,SINPA,OSPOL,CONSAL-FEDNADEL,SAL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 2 | 1 | 1 | 732 | 366 | 366 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **4** | **3** | **1** | **1.464** | **1.098** | **366** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **366** | **366** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### - AZIENDE AUTONOME

**CGIL / CGIL AZIENDE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 184 | 184 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **550** | **550** | |

**CISAL / C.S.A. (CISAL V.F.,SNAMS/CISAL,CISAS AZ. AUT.,TECSTAT-FASIL-USPPI,CONFILL,CONFAIL,SNALA MON.-CONFSAL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | | 1 | 366 | | 366 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **366** | | **366** |

**RDB-CUB / RDB AZIENDE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 305 | 305 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **305** | **305** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

#### CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 10 | 6 | 4 | 2.929 | 2.013 | 916 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 31 | 23 | 8 | 9.292 | 6.638 | 2.654 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 28 | 18 | 10 | 8.492 | 5.631 | 2.861 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 7 | 5 | 2 | 1.495 | 1.068 | 427 |
| *Totale* | **76** | **52** | **24** | **22.208** | **15.350** | **6.858** |

#### CISL / FIST CISL-CISL COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 6 | 4 | 2 | 2.012 | 1.280 | 732 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 18 | 17 | 1 | 4.763 | 4.397 | 366 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 21 | 16 | 5 | 5.097 | 3.938 | 1.159 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 2 | 1 | 1 | 275 | 183 | 92 |
| *Totale* | **48** | **39** | **9** | **12.513** | **10.164** | **2.349** |

#### UIL / UIL SANITA'-FED. UIL FNAM,FIALS,NUOVA ASCOTI,CUMI AMFUP

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | | 1 | 366 | | 366 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **732** | **366** | **366** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2 | 2 | | 224 | 224 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | | 1 | 91 | | 91 |
| *Totale* | **4** | **3** | **1** | **681** | **590** | **91** |

**CISAS / C.S.A. DI CISAS SANITA' (CISAS SANITA', CISAL(FLS/CISAS,CISAL,CISAL SANITA',DIRSAN CISAL),CONFILL SANITA'-CUSAL,CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,FENSPRO-FASIL-USPPI)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 3 | 2 | 1 | 740 | 374 | 366 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 4 | 2 | 2 | 1.085 | 427 | 658 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **8** | **5** | **3** | **2.191** | **1.167** | **1.024** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 6 | 6 | | 1.232 | 1.232 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | 1 | 1 | 213 | 183 | 30 |
| *Totale* | **8** | **7** | **1** | **1.445** | **1.415** | **30** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 2 | 1 | 1 | 519 | 184 | 335 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **519** | **184** | **335** |

**USAE / RSU:SNATOSS,ADASS,FASE,FAPAS,SOI,SUNAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | 1 | 1 | 546 | 366 | 180 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **546** | **366** | **180** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### SCUOLA

#### CGIL / CGIL SNS

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 31 | 17 | 14 | 7.203 | 4.242 | 2.961 |
| NON DOCENTE | 13 | 8 | 5 | 3.437 | 2.318 | 1.119 |
| *Totale* | **44** | **25** | **19** | **10.640** | **6.560** | **4.080** |

#### CISL / CISL SCUOLA

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 4 | 3 | 1 | 534 | 290 | 244 |
| NON DOCENTE | 2 | 2 | | 140 | 140 | |
| *Totale* | **6** | **5** | **1** | **674** | **430** | **244** |

#### UIL / UIL SCUOLA

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 4 | 4 | | 1.464 | 1.464 | |
| NON DOCENTE | 4 | 4 | | 610 | 610 | |
| *Totale* | **8** | **8** | | **2.074** | **2.074** | |

#### CISAL

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 1 | 1 | | 122 | 122 | |
| NON DOCENTE | 1 | 1 | | 122 | 122 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **244** | **244** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CONFSAL / CONFSAL SNALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 13 | 9 | 4 | 2.482 | 1.605 | 877 |
| NON DOCENTE | 2 | 2 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **15** | **11** | **4** | **2.848** | **1.971** | **877** |

**Fed. Naz. GILDA/UNAMS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 9 | 7 | 2 | 1.708 | 1.220 | 488 |
| NON DOCENTE | 2 | 1 | 1 | 488 | 244 | 244 |
| *Totale* | **11** | **8** | **3** | **2.196** | **1.464** | **732** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**UNIVERSITA'**

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 2 | 1 | 1 | 487 | 182 | 305 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 1 | 1 | | 326 | 326 | |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **4** | **3** | **1** | **1.179** | **874** | **305** |

**CISL / CISL UNIVERSITA'**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **366** | **366** | |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 1 | 1 | | 30 | 30 | |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | 1 | | 305 | 305 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **335** | **335** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

**POLIZIA DI STATO**

**FEDERAZIONE SILP PER LA CGIL - UILPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 93 | 93 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **93** | **93** | |

**PATTO FEDERATIVO ITALIA SICURA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **366** | **366** | |

**Note**

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE
## PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

### CORPO POLIZIA PENITENZIARIA

**CGIL Polizia Penitenziaria**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 306 | 306 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **306** | **306** | |

**Note**

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE
## PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

### CORPO FORESTALE DELLO STATO

**CISL Corpo Forestale dello Stato**

| *Qualifica* | | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | | 1 | 1 | | 184 | 184 | |
| | *Totale* | **1** | **1** | | **184** | **184** | |

**SAPAF**

| *Qualifica* | | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | | 1 | | 1 | 175 | | 175 |
| | *Totale* | **1** | | **1** | **175** | | **175** |

**Note**

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

***ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE :***

**ISTITUZIONI ED ENTI RICERCA E SPERIMENTAZIONE**
**ASI (non ha fornito i dati)**
**CNEL**
**CONI**
**ENAC**
**ENEA**
**UNIONCAMERE**

# VI - PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO, PER COMPARTI E SETTORI DI CONTRATTAZIONE, PER SINDACATO, PER RSU, PER QUALIFICA E PER SESSO

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### MINISTERI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 5 | 3 | 2 | 8 | 4 | 4 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 546 | 346 | 200 | 1.988 | 1.368 | 620 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 917 | 585 | 332 | 4.022 | 2.729 | 1.293 |
| AREA A (ex I - II - III) | 93 | 68 | 25 | 398 | 275 | 122 |
| *Totale* | **1.561** | **1.002** | **559** | **6.416** | **4.376** | **2.039** |

**CISL / CISL FPI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 5 | 5 | | 13 | 13 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 494 | 363 | 131 | 2.381 | 2.027 | 353 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 832 | 554 | 278 | 4.735 | 3.414 | 1.320 |
| AREA A (ex I - II - III) | 83 | 59 | 24 | 279 | 194 | 85 |
| *Totale* | **1.414** | **981** | **433** | **7.408** | **5.648** | **1.758** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 3 | 3 | | 4 | 4 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 304 | 222 | 82 | 1.615 | 1.307 | 308 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 500 | 352 | 148 | 2.237 | 1.634 | 602 |
| AREA A (ex I - II - III) | 52 | 43 | 9 | 212 | 155 | 56 |
| *Totale* | **859** | **620** | **239** | **4.068** | **3.100** | **966** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipèndenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CIDA / CIDA UNADIS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 2 | 2 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **0** | **0** | |

**CISAL / FAS - CISAL FAS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 2 | 2 | | 5 | 5 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 164 | 116 | 48 | 1.021 | 775 | 245 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 271 | 206 | 65 | 1.199 | 1.021 | 177 |
| AREA A (ex I - II - III) | 35 | 29 | 6 | 175 | 163 | 12 |
| *Totale* | **472** | **353** | **119** | **2.400** | **1.964** | **434** |

**CONFEDIR / CONFEDIR DIRSTAT**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 4 | 3 | 1 | 31 | 22 | 9 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 27 | 17 | 10 | 298 | 62 | 235 |
| *Totale* | **31** | **20** | **11** | **329** | **84** | **244** |

**CONFSAL / CONFSAL UNSA**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 12 | 11 | 1 | 37 | 36 | 1 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 370 | 278 | 92 | 2.236 | 1.555 | 681 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 362 | 259 | 103 | 2.029 | 1.539 | 490 |
| AREA A (ex I - II - III) | 42 | 32 | 10 | 382 | 324 | 58 |
| *Totale* | **786** | **580** | **206** | **4.684** | **3.454** | **1.230** |

**COSMED / ASSOMED SIVEMP**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 4 | 4 | | 27 | 27 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **27** | **27** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**RDB-CUB / RDB STATALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 110 | 76 | 34 | 562 | 346 | 216 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 198 | 137 | 61 | 958 | 771 | 187 |
| AREA A (ex I - II - III) | 26 | 18 | 8 | 115 | 70 | 44 |
| *Totale* | **334** | **231** | **103** | **1.635** | **1.187** | **447** |

**UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 65 | 50 | 15 | 385 | 353 | 31 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 129 | 107 | 22 | 1.168 | 1.090 | 78 |
| AREA A (ex I - II - III) | 20 | 14 | 6 | 152 | 136 | 16 |
| *Totale* | **214** | **171** | **43** | **1.705** | **1.579** | **125** |

**USAE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **1** | **1** | |

**RSU**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 673 | 467 | 206 | 1.075 | 744 | 330 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 987 | 635 | 352 | 2.010 | 1.490 | 520 |
| AREA A (ex I - II - III) | 128 | 101 | 27 | 207 | 157 | 50 |
| *Totale* | **1.790** | **1.204** | **586** | **3.295** | **2.392** | **902** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 5 | 4 | 1 | 12 | 10 | 2 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 37 | 32 | 5 | 273 | 230 | 42 |
| AREA A (ex I - II - III) | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| *Totale* | **43** | **36** | **7** | **287** | **240** | **46** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 2 | | 4 | 4 | |
| AREA MEDICA | 4 | 3 | 1 | 36 | 35 | 1 |
| AREA PROFESSIONISTI | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 385 | 247 | 138 | 1.556 | 1.004 | 551 |
| AREA B (ex V - VI) | 50 | 26 | 24 | 139 | 68 | 71 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 2 | 2 | | 317 | 317 | |
| *Totale* | **444** | **280** | **164** | **2.053** | **1.428** | **624** |

**CISL / CISL FPI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 9 | 9 | | 33 | 33 | |
| AREA MEDICA | 3 | 3 | | 8 | 8 | |
| AREA PROFESSIONISTI | 2 | 2 | | 1 | 1 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 544 | 390 | 154 | 2.504 | 1.690 | 813 |
| AREA B (ex V - VI) | 99 | 61 | 38 | 837 | 315 | 522 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| *Totale* | **658** | **466** | **192** | **3.386** | **2.050** | **1.335** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 2 | | 4 | 4 | |
| AREA MEDICA | 3 | 3 | | 4 | 4 | |
| AREA PROFESSIONISTI | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 1 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 323 | 240 | 83 | 2.204 | 1.947 | 256 |
| AREA B (ex V - VI) | 48 | 33 | 15 | 242 | 219 | 22 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 |
| *Totale* | **381** | **280** | **101** | **2.462** | **2.178** | **281** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ASGB/USAS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 6 | 6 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **6** | **6** | |

**CIDA / CIDA FENDEP**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 4 | 3 | 1 | 12 | 9 | 3 |
| AREA PROFESSIONISTI | 3 | 3 | | 5 | 5 | |
| *Totale* | **7** | **6** | **1** | **17** | **14** | **3** |

**CISAL / C.S.A. DI CISAL/FIALP (CISAL/FIALP,USPPI-CUSPP,CISAS/EPNE,CONFAIL,CONFILL PAR.)**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 2 | | 18 | 18 | |
| AREA MEDICA | 3 | 2 | 1 | 28 | 6 | 22 |
| AREA PROFESSIONISTI | 17 | 12 | 5 | 43 | 34 | 9 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 251 | 172 | 79 | 1.566 | 1.071 | 495 |
| AREA B (ex V - VI) | 28 | 11 | 17 | 68 | 44 | 24 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 2 | 2 | | 8 | 8 | |
| *Totale* | **303** | **201** | **102** | **1.731** | **1.181** | **550** |

**CONFEDIR**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 8 | 7 | 1 | 9 | 8 | 1 |
| *Totale* | **8** | **7** | **1** | **9** | **8** | **1** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**RDB-CUB / RDB PARASTATO**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 207 | 145 | 62 | 1.148 | 710 | 437 |
| AREA B (ex V - VI) | 63 | 32 | 31 | 553 | 455 | 97 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 4 | 3 | 1 | 6 | 5 | 1 |
| *Totale* | **274** | **180** | **94** | **1.707** | **1.170** | **535** |

**UGL / FEDER.AUT.CONFSAL/UGL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA MEDICA | 3 | 2 | 1 | 19 | 7 | 12 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 39 | 31 | 8 | 280 | 254 | 26 |
| AREA B (ex V - VI) | 9 | 8 | 1 | 37 | 32 | 5 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| *Totale* | **52** | **42** | **10** | **340** | **297** | **43** |

**RSU**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA PROFESSIONISTI | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 190 | 125 | 65 | 293 | 194 | 99 |
| AREA B (ex V - VI) | 15 | 10 | 5 | 20 | 15 | 5 |
| *Totale* | **206** | **136** | **70** | **313** | **209** | **104** |

**ALTRI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA MEDICA | 2 | 2 | | 2 | 2 | |
| AREA PROFESSIONISTI | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| AREA B (ex V - VI) | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **4** | **3** | **1** | **3** | **2** | **1** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### REGIONI AUTONOMIE LOCALI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 66 | 47 | 19 | 184 | 107 | 76 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 0 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1.099 | 673 | 426 | 4.445 | 2.871 | 1.574 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1.955 | 1.137 | 818 | 9.518 | 5.370 | 4.147 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1.646 | 1.116 | 530 | 8.695 | 6.404 | 2.291 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 242 | 167 | 75 | 1.431 | 897 | 534 |
| *Totale* | **5.010** | **3.141** | **1.869** | **24.275** | **15.651** | **8.622** |

**CISL / CISL FIST**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 47 | 39 | 8 | 149 | 125 | 24 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 932 | 663 | 269 | 3.913 | 2.947 | 965 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1.528 | 973 | 555 | 5.985 | 3.575 | 2.410 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1.065 | 718 | 347 | 5.753 | 3.803 | 1.950 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 225 | 146 | 79 | 1.050 | 665 | 384 |
| *Totale* | **3.797** | **2.539** | **1.258** | **16.850** | **11.115** | **5.733** |

**UIL / UIL ENTI LOCALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 28 | 21 | 7 | 61 | 51 | 10 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 495 | 348 | 147 | 2.434 | 1.913 | 520 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 812 | 537 | 275 | 3.265 | 2.195 | 1.070 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 713 | 489 | 224 | 3.338 | 2.492 | 845 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 139 | 95 | 44 | 461 | 303 | 158 |
| *Totale* | **2.187** | **1.490** | **697** | **9.559** | **6.954** | **2.603** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ASGB/USAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 10 | 7 | 3 | 52 | 49 | 3 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 12 | 7 | 5 | 233 | 224 | 8 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 22 | 15 | 7 | 129 | 77 | 52 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | | 1 | 15 | | 15 |
| *Totale* | **45** | **29** | **16** | **429** | **350** | **78** |

**CIDA / CIDA ENTI LOCALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **2** | | **2** |

**CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 15 | 13 | 2 | 155 | 144 | 11 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 160 | 118 | 42 | 663 | 538 | 125 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 285 | 167 | 118 | 1.458 | 983 | 475 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 174 | 115 | 59 | 883 | 562 | 321 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 40 | 28 | 12 | 192 | 145 | 47 |
| *Totale* | **674** | **441** | **233** | **3.351** | **2.372** | **979** |

**CISAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 18 | 18 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 5 | 5 | | 26 | 26 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| *Totale* | **9** | **8** | **1** | **50** | **48** | **2** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONFEDIR / DIRER-DIREL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 55 | 46 | 9 | 158 | 140 | 18 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 33 | 24 | 9 | 95 | 67 | 28 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **89** | **71** | **18** | **254** | **208** | **46** |

**CONFSAL / DI.C.C.A.P. CONFSAL(FENAL/CONFSAL,SNALCC/CONFSAL,SULPM/CONFSAL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 6 | 6 | | 18 | 18 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 137 | 106 | 31 | 640 | 443 | 197 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 545 | 420 | 125 | 2.099 | 1.638 | 461 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 134 | 96 | 38 | 1.010 | 845 | 164 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 27 | 21 | 6 | 94 | 78 | 15 |
| *Totale* | **849** | **649** | **200** | **3.861** | **3.022** | **837** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 22 | 15 | 7 | 127 | 104 | 22 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 19 | 14 | 5 | 70 | 63 | 7 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 47 | 34 | 13 | 156 | 85 | 71 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 7 | 5 | 2 | 46 | 37 | 8 |
| *Totale* | **95** | **68** | **27** | **399** | **289** | **108** |

**UGL / FNEL(UGL,CIL,CILDI-FILDI,QUADRIL,SINPA,OSPOL,CONSAL-FEDNADEL,SAL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 4 | 3 | 1 | 10 | 7 | 2 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 90 | 72 | 18 | 426 | 363 | 62 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 175 | 92 | 83 | 992 | 562 | 430 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 123 | 84 | 39 | 550 | 334 | 215 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 36 | 29 | 7 | 177 | 137 | 40 |
| *Totale* | **428** | **280** | **148** | **2.155** | **1.403** | **749** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**USAE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **2** | | **2** |

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 4 | 2 | 2 | 134 | 67 | 67 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1.038 | 703 | 335 | 5.416 | 4.041 | 1.374 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1.583 | 937 | 646 | 5.550 | 3.249 | 2.300 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1.189 | 847 | 342 | 5.897 | 4.384 | 1.512 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 184 | 134 | 50 | 1.026 | 745 | 281 |
| *Totale* | **3.998** | **2.623** | **1.375** | **18.023** | **12.486** | **5.534** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 12 | 8 | 4 | 49 | 34 | 15 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 8 | 6 | 2 | 33 | 28 | 4 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE | 6 | 2 | 4 | 11 | 3 | 7 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 65 | 42 | 23 | 348 | 265 | 83 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 61 | 38 | 23 | 264 | 173 | 90 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 102 | 68 | 34 | 597 | 245 | 351 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 6 | 2 | 4 | 37 | 15 | 22 |
| *Totale* | **260** | **166** | **94** | **1.339** | **763** | **572** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### AZIENDE AUTONOME

#### CGIL / CGIL AZIENDE

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 2 | 2 | | 7 | 7 | |
| LIVELLO 8 | 6 | 6 | | 32 | 32 | |
| LIVELLO 7 | 24 | 20 | 4 | 129 | 69 | 60 |
| LIVELLO 6 | 182 | 180 | 2 | 962 | 949 | 12 |
| LIVELLO 5 | 139 | 120 | 19 | 681 | 559 | 121 |
| LIVELLO 4 | 47 | 39 | 8 | 203 | 182 | 20 |
| *Totale* | **400** | **367** | **33** | **2.014** | **1.798** | **213** |

#### CISL / CISL AZIENDE

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 7 | 7 | |
| LIVELLO 8 | 2 | 1 | 1 | 10 | 1 | 9 |
| LIVELLO 7 | 30 | 21 | 9 | 121 | 99 | 22 |
| LIVELLO 6 | 124 | 123 | 1 | 589 | 588 | 1 |
| LIVELLO 5 | 124 | 111 | 13 | 346 | 269 | 77 |
| LIVELLO 4 | 43 | 39 | 4 | 102 | 98 | 4 |
| LIVELLO 3 | 2 | 2 | | 7 | 7 | |
| *Totale* | **326** | **298** | **28** | **1.182** | **1.069** | **113** |

#### UIL / UIL PA

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| LIVELLO 8 | 4 | 4 | | 18 | 18 | |
| LIVELLO 7 | 14 | 13 | 1 | 51 | 49 | 2 |
| LIVELLO 6 | 65 | 63 | 2 | 623 | 622 | 1 |
| LIVELLO 5 | 77 | 72 | 5 | 315 | 304 | 10 |
| LIVELLO 4 | 21 | 19 | 2 | 44 | 37 | 7 |
| *Totale* | **182** | **172** | **10** | **1.051** | **1.030** | **20** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CIDA / CIDA FNDFP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **0** | **0** | |

**CISAL / C.S.A. (CISAL V.F.,SNAMS/CISAL,CISAS AZ. AUT.,TECSTAT-FASIL-USPPI,CONFILL,CONFAIL,SNALA MON.-CONFSAL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| LIVELLO 7 | 6 | 6 | | 52 | 52 | |
| LIVELLO 6 | 14 | 12 | 2 | 28 | 25 | 2 |
| LIVELLO 5 | 18 | 14 | 4 | 51 | 48 | 3 |
| LIVELLO 4 | 5 | 5 | | 25 | 25 | |
| LIVELLO 3 | 1 | 1 | | 19 | 19 | |
| *Totale* | **45** | **39** | **6** | **175** | **169** | **5** |

**CONFEDIR / CONFEDIR DIRSTAT**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 3 | 3 | | 6 | 6 | |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **6** | **6** | |

**RDB-CUB / RDB AZIENDE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 2 | 1 | 1 | 26 | 5 | 21 |
| LIVELLO 6 | 58 | 57 | 1 | 507 | 507 | 0 |
| LIVELLO 5 | 64 | 60 | 4 | 244 | 222 | 21 |
| LIVELLO 4 | 4 | 4 | | 3 | 3 | |
| *Totale* | **128** | **122** | **6** | **780** | **737** | **42** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**UGL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 2 | 2 | | 7 | 7 | |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 21 | 21 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **28** | **28** | |

**RSU**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 7 | 6 | 1 | 42 | 42 | 0 |
| LIVELLO 6 | 89 | 89 | | 168 | 168 | |
| LIVELLO 5 | 89 | 88 | 1 | 170 | 168 | 2 |
| LIVELLO 4 | 18 | 18 | | 46 | 46 | |
| LIVELLO 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 0 |
| *Totale* | **205** | **202** | **3** | **429** | **426** | **2** |

**ALTRI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 4 | 3 | 1 | 8 | 4 | 3 |
| LIVELLO 5 | 4 | 3 | 1 | 16 | 4 | 12 |
| *Totale* | **8** | **6** | **2** | **24** | **8** | **15** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

**CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 168 | 128 | 40 | 643 | 542 | 100 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 100 | 61 | 39 | 358 | 251 | 107 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 497 | 281 | 216 | 3.581 | 2.614 | 967 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1.490 | 946 | 544 | 7.635 | 5.245 | 2.390 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 586 | 415 | 171 | 3.629 | 2.682 | 947 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 145 | 103 | 42 | 1.537 | 975 | 561 |
| *Totale* | **2.986** | **1.934** | **1.052** | **17.383** | **12.309** | **5.072** |

**CISL / FIST CISL-CISL COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 161 | 140 | 21 | 681 | 639 | 41 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 77 | 60 | 17 | 185 | 148 | 36 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 521 | 326 | 195 | 2.690 | 1.981 | 708 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1.404 | 969 | 435 | 7.045 | 5.564 | 1.480 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 692 | 499 | 193 | 4.397 | 3.481 | 916 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 170 | 128 | 42 | 708 | 546 | 162 |
| *Totale* | **3.025** | **2.122** | **903** | **15.706** | **12.359** | **3.343** |

**UIL / UIL SANITA'-FED. UIL FNAM,FIALS,NUOVA ASCOTI,CUMI AMFUP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 179 | 148 | 31 | 587 | 498 | 88 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 66 | 45 | 21 | 234 | 145 | 89 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 304 | 201 | 103 | 1.511 | 1.134 | 376 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 822 | 575 | 247 | 4.789 | 3.842 | 946 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 448 | 333 | 115 | 4.071 | 3.621 | 450 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 126 | 93 | 33 | 829 | 408 | 421 |
| *Totale* | **1.945** | **1.395** | **550** | **12.021** | **9.648** | **2.370** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ASGB/USAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 9 | 7 | 2 | 34 | 31 | 2 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 13 | 9 | 4 | 32 | 24 | 8 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 9 | 9 | | 148 | 148 | |
| *Totale* | **32** | **26** | **6** | **215** | **204** | **10** |

**CIDA / CIDA SIDIRSS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 2 | 2 | | 1 | 1 | |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 46 | 41 | 5 | 93 | 89 | 4 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2 | 2 | | 6 | 6 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 21 | 21 | |
| *Totale* | **52** | **47** | **5** | **122** | **118** | **4** |

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 2 | 2 | | 10 | 10 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 9 | 6 | 3 | 68 | 65 | 2 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 11 | 9 | 2 | 15 | 13 | 2 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 5 | 4 | 1 | 13 | 11 | 2 |
| *Totale* | **28** | **22** | **6** | **107** | **100** | **6** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CISAS / C.S.A. DI CISAS SANITA' (CISAS SANITA', CISAL(FLS/CISAS,CISAL,CISAL SANITA',DIRSAN CISAL),CONFILL SANITA'-CUSAL,CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,FENSPRO-FASIL-USPPI)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 4 | 4 | | 14 | 14 | |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 3 | 3 | | 2 | 2 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 30 | 19 | 11 | 226 | 136 | 89 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 109 | 81 | 28 | 664 | 445 | 219 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 58 | 47 | 11 | 293 | 254 | 38 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 33 | 30 | 3 | 198 | 187 | 10 |
| *Totale* | **237** | **184** | **53** | **1.397** | **1.038** | **356** |

**CONFEDIR / CONFEDIR SANITA'-AUPI-SINAFO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 25 | 9 | 16 | 76 | 50 | 25 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 162 | 82 | 80 | 298 | 169 | 129 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **189** | **93** | **96** | **377** | **222** | **154** |

**CONFSAL / FIALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 11 | 10 | 1 | 29 | 20 | 9 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 10 | 8 | 2 | 48 | 43 | 4 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 55 | 31 | 24 | 336 | 169 | 167 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 228 | 168 | 60 | 1.171 | 971 | 200 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 109 | 91 | 18 | 478 | 410 | 67 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 49 | 42 | 7 | 215 | 195 | 20 |
| *Totale* | **462** | **350** | **112** | **2.277** | **1.808** | **467** |

**COSMED / ANAAO ASSOMED**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 356 | 315 | 41 | 2.549 | 2.373 | 176 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 5 | 5 | |
| *Totale* | **357** | **316** | **41** | **2.554** | **2.378** | **176** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**RDB/CUB**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 7 | 5 | 2 | 24 | 17 | 6 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 51 | 42 | 9 | 204 | 183 | 20 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 42 | 33 | 9 | 144 | 102 | 42 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 11 | 8 | 3 | 71 | 47 | 23 |
| *Totale* | **113** | **89** | **24** | **446** | **351** | **92** |

**UGL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 4 | 4 | | 9 | 9 | |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 4 | 4 | | 19 | 19 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 10 | 7 | 3 | 49 | 39 | 9 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 71 | 57 | 14 | 376 | 313 | 62 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 36 | 31 | 5 | 224 | 210 | 13 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 10 | 8 | 2 | 50 | 24 | 25 |
| *Totale* | **135** | **111** | **24** | **727** | **614** | **109** |

**USAE / RSU:SNATOSS,ADASS,FASE,FAPAS,SOI,SUNAS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 2 | 2 | | 5 | 5 | |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 3 | 2 | 1 | 10 | 4 | 6 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 98 | 59 | 39 | 503 | 410 | 93 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 390 | 265 | 125 | 1.963 | 1.477 | 486 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 87 | 77 | 10 | 319 | 275 | 43 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 28 | 25 | 3 | 145 | 138 | 7 |
| *Totale* | **608** | **430** | **178** | **2.945** | **2.309** | **635** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ANPO**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 98 | 92 | 6 | 399 | 392 | 7 |
| *Totale* | **98** | **92** | **6** | **399** | **392** | **7** |

**CIVEMP (SIVEMP-SIMET)**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 124 | 115 | 9 | 330 | 313 | 16 |
| *Totale* | **124** | **115** | **9** | **330** | **313** | **16** |

**SNABI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 11 | 9 | 2 | 31 | 27 | 4 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 82 | 58 | 24 | 182 | 153 | 29 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **95** | **69** | **26** | **214** | **181** | **33** |

**UMSPED(AAROI-AIPAC-SNR)**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 141 | 122 | 19 | 440 | 385 | 54 |
| *Totale* | **141** | **122** | **19** | **440** | **385** | **54** |

**RSU**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 519 | 303 | 216 | 2.186 | 1.333 | 852 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1.292 | 864 | 428 | 6.064 | 4.367 | 1.696 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 584 | 475 | 109 | 3.997 | 3.272 | 725 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 140 | 99 | 41 | 918 | 472 | 445 |
| *Totale* | **2.538** | **1.743** | **795** | **13.166** | **9.445** | **3.718** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 246 | 219 | 27 | 1.061 | 989 | 71 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 2 | | 2 | 1 | | 1 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 3 | 3 | | 39 | 39 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 20 | 13 | 7 | 105 | 75 | 29 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 8 | 5 | 3 | 28 | 25 | 3 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 5 | 4 | 1 | 29 | 28 | 1 |
| *Totale* | **284** | **244** | **40** | **1.263** | **1.156** | **105** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 35 | 24 | 11 | 114 | 85 | 28 |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 8 | 7 | 5 | 2 | 9 | 5 | 3 |
| LIVELLO 7 | 11 | 6 | 5 | 18 | 14 | 4 |
| LIVELLO 6 | 38 | 27 | 11 | 134 | 94 | 40 |
| LIVELLO 5 | 11 | 8 | 3 | 47 | 42 | 4 |
| LIVELLO 4 | 14 | 13 | 1 | 51 | 46 | 4 |
| *Totale* | **118** | **85** | **33** | **376** | **289** | **83** |

**CISL / CISL RICERCA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 9 | 7 | 2 | 31 | 29 | 2 |
| LIVELLO 9 | 3 | 1 | 2 | 12 | 7 | 4 |
| LIVELLO 8 | 4 | 3 | 1 | 6 | 5 | 1 |
| LIVELLO 7 | 5 | 3 | 2 | 30 | 25 | 5 |
| LIVELLO 6 | 9 | 7 | 2 | 52 | 38 | 13 |
| LIVELLO 5 | 10 | 10 | | 108 | 108 | |
| LIVELLO 4 | 9 | 9 | | 61 | 61 | |
| *Totale* | **50** | **41** | **9** | **303** | **276** | **25** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**UIL / UIL PA**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 2 | | 2 | 2 | | 2 |
| LIVELLO 9 | 2 | 2 | | 7 | 7 | |
| LIVELLO 8 | 3 | 3 | | 23 | 23 | |
| LIVELLO 7 | 5 | 3 | 2 | 48 | 6 | 42 |
| LIVELLO 6 | 7 | 6 | 1 | 15 | 14 | 1 |
| LIVELLO 5 | 11 | 10 | 1 | 130 | 128 | 1 |
| LIVELLO 4 | 4 | 4 | | 25 | 25 | |
| *Totale* | **34** | **28** | **6** | **250** | **203** | **46** |

**CIDA / UNIRI (ANPRI/EPR-CIDA RICERCA)**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 22 | 19 | 3 | 58 | 47 | 11 |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **23** | **20** | **3** | **59** | **48** | **11** |

**CONFEDIR**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRETTORE DIVISIONE R.E. | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 1 | | 1 | 6 | | 6 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **7** | **1** | **6** |

**RDB-CUB / USI - RDB RICERCA**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 2 | 2 | | 3 | 3 | |
| LIVELLO 9 | 2 | 2 | | 4 | 4 | |
| LIVELLO 8 | 3 | 2 | 1 | 49 | 48 | 1 |
| LIVELLO 7 | 3 | 2 | 1 | 13 | 11 | 1 |
| LIVELLO 6 | 5 | 4 | 1 | 21 | 16 | 5 |
| LIVELLO 4 | 5 | 5 | | 89 | 89 | |
| *Totale* | **20** | **17** | **3** | **179** | **171** | **7** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**UGL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **3** | **3** | |

**RSU**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| LIVELLO 6 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| LIVELLO 5 | 2 | 2 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 4 | 5 | 4 | 1 | 6 | 5 | 1 |
| *Totale* | **11** | **8** | **3** | **9** | **7** | **2** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### SCUOLA

**CGIL / CGIL SNS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 108 | 68 | 40 | 229 | 164 | 64 |
| DOCENTE | 2.477 | 1.008 | 1.469 | 3.334 | 1.431 | 1.903 |
| NON DOCENTE | 1.214 | 543 | 671 | 3.591 | 1.657 | 1.934 |
| *Totale* | **3.799** | **1.619** | **2.180** | **7.154** | **3.252** | **3.901** |

**CISL / CISL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 98 | 52 | 46 | 170 | 104 | 66 |
| DOCENTE | 1.698 | 653 | 1.045 | 2.544 | 1.024 | 1.520 |
| NON DOCENTE | 483 | 234 | 249 | 1.233 | 700 | 532 |
| *Totale* | **2.279** | **939** | **1.340** | **3.947** | **1.828** | **2.118** |

**UIL / UIL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 26 | 19 | 7 | 49 | 33 | 16 |
| DOCENTE | 638 | 277 | 361 | 962 | 498 | 464 |
| NON DOCENTE | 354 | 227 | 127 | 2.441 | 1.954 | 486 |
| *Totale* | **1.018** | **523** | **495** | **3.452** | **2.485** | **966** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONFSAL / CONFSAL SNALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 42 | 34 | 8 | 96 | 83 | 13 |
| DOCENTE | 1.537 | 617 | 920 | 2.423 | 1.038 | 1.384 |
| NON DOCENTE | 427 | 187 | 240 | 1.274 | 652 | 621 |
| *Totale* | **2.006** | **838** | **1.168** | **3.793** | **1.773** | **2.018** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **3** | **3** | |

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 44 | 10 | 34 | 39 | 8 | 31 |
| NON DOCENTE | 22 | 11 | 11 | 66 | 52 | 14 |
| *Totale* | **66** | **21** | **45** | **105** | **60** | **45** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 3 | 3 | | 1 | 1 | |
| DOCENTE | 460 | 216 | 244 | 905 | 478 | 427 |
| NON DOCENTE | 12 | 8 | 4 | 26 | 19 | 7 |
| *Totale* | **475** | **227** | **248** | **932** | **498** | **434** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### UNIVERSITA'

#### CGIL / CGIL SNUR

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| COLLABORATORI ED ESPERTI LUNGUISTICI | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 13 | 10 | 3 | 26 | 19 | 7 |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 57 | 32 | 25 | 202 | 135 | 67 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 176 | 119 | 57 | 690 | 455 | 234 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 45 | 32 | 13 | 108 | 94 | 14 |
| *Totale* | **296** | **196** | **100** | **1.030** | **706** | **323** |

#### CISL / CISL UNIVERSITA'

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 9 | 7 | 2 | 18 | 15 | 2 |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 55 | 42 | 13 | 289 | 255 | 33 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 106 | 71 | 35 | 321 | 268 | 53 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 22 | 14 | 8 | 59 | 34 | 25 |
| *Totale* | **193** | **135** | **58** | **689** | **574** | **113** |

#### UIL / UIL PA

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 5 | 4 | 1 | 17 | 11 | 6 |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 32 | 24 | 8 | 74 | 58 | 16 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 86 | 66 | 20 | 316 | 232 | 84 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 18 | 14 | 4 | 71 | 60 | 10 |
| *Totale* | **141** | **108** | **33** | **478** | **361** | **116** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CISAL / C.S.A. DI CISAL UN. (CISAL UN., CISAS UN., CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,CONFILL UN.-CUSAL,TECSTAT USPPI)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 2 | 1 | 1 | 11 | 10 | 1 |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 8 | 6 | 2 | 38 | 36 | 1 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 25 | 17 | 8 | 59 | 50 | 9 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 9 | 8 | 1 | 39 | 36 | 3 |
| *Totale* | **44** | **32** | **12** | **147** | **132** | **14** |

**CONFSAL / FED. CONFSAL/SNALS UNIV.-CISAPUNI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 2 | 2 | | 3 | 3 | |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 21 | 18 | 3 | 56 | 51 | 5 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 26 | 13 | 13 | 63 | 31 | 31 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 5 | 4 | 1 | 25 | 24 | 1 |
| *Totale* | **54** | **37** | **17** | **147** | **109** | **37** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 2 | | 2 | 0 | | 0 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 3 | 1 | 2 | 8 | 6 | 1 |
| *Totale* | **5** | **1** | **4** | **8** | **6** | **1** |

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| COLLABORATORI ED ESPERTI LUNGUISTICI | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 12 | 9 | 3 | 61 | 49 | 11 |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 64 | 37 | 27 | 260 | 99 | 160 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 130 | 86 | 44 | 710 | 468 | 241 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 30 | 25 | 5 | 161 | 150 | 11 |
| *Totale* | **237** | **158** | **79** | **1.194** | **768** | **423** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 7 | 7 | | 26 | 26 | |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 2 | 2 | | 18 | 18 | |
| *Totale* | **10** | **10** | | **48** | **48** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

### POLIZIA DI STATO

**COISP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRETTORE DIVISIONE R.E. | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| LIVELLO 9 | 6 | 4 | 2 | 164 | 144 | 20 |
| LIVELLO 8 | 10 | 9 | 1 | 147 | 146 | 1 |
| LIVELLO 7 | 51 | 49 | 2 | 481 | 458 | 23 |
| LIVELLO 7 BIS | 63 | 57 | 6 | 634 | 590 | 44 |
| LIVELLO 6 | 131 | 129 | 2 | 688 | 680 | 8 |
| LIVELLO 6 BIS | 132 | 127 | 5 | 772 | 737 | 34 |
| LIVELLO 5 | 470 | 414 | 56 | 2.013 | 1.779 | 233 |
| *Totale* | **864** | **790** | **74** | **4.901** | **4.536** | **363** |

**FEDERAZIONE SILP PER LA CGIL - UILPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| ISPETTORE GENERALE R.E. | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| LIVELLO 9 | 5 | 4 | 1 | 24 | 19 | 5 |
| LIVELLO 8 | 6 | 6 | | 124 | 124 | |
| LIVELLO 7 | 41 | 41 | | 366 | 366 | |
| LIVELLO 7 BIS | 70 | 64 | 6 | 774 | 752 | 21 |
| LIVELLO 6 | 97 | 93 | 4 | 512 | 502 | 9 |
| LIVELLO 6 BIS | 114 | 109 | 5 | 836 | 810 | 26 |
| LIVELLO 5 | 230 | 200 | 30 | 955 | 886 | 69 |
| *Totale* | **564** | **518** | **46** | **3.593** | **3.461** | **130** |

**FSP (Fed. Sindacale Polizia LISIPO - SODIPO)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRETTORE DIVISIONE R.E. | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 9 | 10 | 10 | | 23 | 23 | |
| LIVELLO 8 | 5 | 4 | 1 | 19 | 15 | 4 |
| LIVELLO 7 | 41 | 41 | | 342 | 342 | |
| LIVELLO 7 BIS | 50 | 44 | 6 | 892 | 882 | 10 |
| LIVELLO 6 | 144 | 136 | 8 | 906 | 878 | 28 |
| LIVELLO 6 BIS | 131 | 127 | 4 | 1.119 | 1.108 | 11 |
| LIVELLO 5 | 358 | 322 | 36 | 2.401 | 2.104 | 297 |
| *Totale* | **740** | **685** | **55** | **5.703** | **5.353** | **350** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**PATTO FEDERATIVO ITALIA SICURA**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 6 | 6 | |
| LIVELLO 7 | 22 | 21 | 1 | 252 | 219 | 33 |
| LIVELLO 7 BIS | 141 | 112 | 29 | 782 | 638 | 144 |
| LIVELLO 6 | 47 | 44 | 3 | 275 | 268 | 6 |
| LIVELLO 6 BIS | 51 | 45 | 6 | 517 | 455 | 62 |
| LIVELLO 5 | 158 | 135 | 23 | 846 | 736 | 110 |
| *Totale* | **422** | **359** | **63** | **2.680** | **2.323** | **356** |

**SAP**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRETTORE DIVISIONE R.E. | 1 | 1 | | 15 | 15 | |
| LIVELLO 9 | 23 | 19 | 4 | 102 | 97 | 5 |
| LIVELLO 8 | 21 | 16 | 5 | 219 | 197 | 22 |
| LIVELLO 7 | 224 | 214 | 10 | 1.527 | 1.492 | 35 |
| LIVELLO 7 BIS | 180 | 165 | 15 | 1.697 | 1.600 | 97 |
| LIVELLO 6 | 417 | 405 | 12 | 2.341 | 2.304 | 37 |
| LIVELLO 6 BIS | 470 | 449 | 21 | 3.204 | 3.051 | 152 |
| LIVELLO 5 | 1.078 | 943 | 135 | 5.102 | 4.565 | 536 |
| LIVELLO 4 | 1 | 1 | | 13 | 13 | |
| *Totale* | **2.415** | **2.213** | **202** | **14.220** | **13.334** | **884** |

**SIULP**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRETTORE DIVISIONE R.E. | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| LIVELLO 9 | 27 | 23 | 4 | 130 | 122 | 8 |
| LIVELLO 8 | 14 | 13 | 1 | 110 | 108 | 2 |
| LIVELLO 7 | 203 | 193 | 10 | 1.628 | 1.541 | 86 |
| LIVELLO 7 BIS | 247 | 222 | 25 | 2.124 | 1.971 | 152 |
| LIVELLO 6 | 518 | 492 | 26 | 3.345 | 3.220 | 124 |
| LIVELLO 6 BIS | 502 | 478 | 24 | 5.047 | 4.824 | 223 |
| LIVELLO 5 | 1.022 | 881 | 141 | 7.541 | 6.340 | 1.200 |
| LIVELLO 4 | 2 | 2 | | 3 | 3 | |
| *Totale* | **2.536** | **2.305** | **231** | **19.932** | **18.133** | **1.795** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 2 | 2 | | 4 | 4 | |
| LIVELLO 8 | 2 | 2 | | 5 | 5 | |
| LIVELLO 7 | 22 | 22 | | 144 | 144 | |
| LIVELLO 7 BIS | 25 | 22 | 3 | 171 | 166 | 4 |
| LIVELLO 6 | 165 | 161 | 4 | 1.559 | 1.528 | 31 |
| LIVELLO 6 BIS | 122 | 117 | 5 | 1.006 | 904 | 102 |
| LIVELLO 5 | 422 | 380 | 42 | 2.467 | 2.156 | 311 |
| *Totale* | **760** | **706** | **54** | **5.356** | **4.907** | **448** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

### CORPO POLIZIA PENITENZIARIA

**CGIL Polizia Penitenziaria**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 24 | 24 | | 131 | 131 | |
| LIVELLO 6 | 122 | 114 | 8 | 1.532 | 1.458 | 74 |
| LIVELLO 5 | 400 | 340 | 60 | 2.690 | 2.377 | 313 |
| *Totale* | **546** | **478** | **68** | **4.353** | **3.966** | **387** |

**CISL Polizia Penitenziaria**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 21 | 21 | | 224 | 224 | |
| LIVELLO 6 | 120 | 114 | 6 | 1.221 | 1.125 | 96 |
| LIVELLO 5 | 421 | 376 | 45 | 3.329 | 3.077 | 251 |
| *Totale* | **562** | **511** | **51** | **4.774** | **4.426** | **347** |

**UIL Polizia Penitenziaria**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 12 | 12 | | 160 | 160 | |
| LIVELLO 6 | 78 | 72 | 6 | 835 | 594 | 241 |
| LIVELLO 5 | 295 | 267 | 28 | 2.012 | 1.849 | 163 |
| *Totale* | **385** | **351** | **34** | **3.007** | **2.603** | **404** |

**COORDINAMENTO NAZIONALE POLIZIA PENITENZIARIA FFP CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 4 | 4 | | 38 | 38 | |
| LIVELLO 6 | 4 | 4 | | 119 | 119 | |
| LIVELLO 5 | 15 | 13 | 2 | 51 | 47 | 4 |
| *Totale* | **23** | **21** | **2** | **208** | **204** | **4** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**COORDINAMENTO SINDACALE SIALPE - SAG**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 18 | 18 | | 246 | 246 | |
| LIVELLO 6 | 61 | 59 | 2 | 556 | 549 | 7 |
| LIVELLO 5 | 286 | 257 | 29 | 2.485 | 1.917 | 568 |
| *Totale* | **365** | **334** | **31** | **3.287** | **2.712** | **575** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 126 | 126 | | 2.927 | 2.927 | |
| LIVELLO 6 | 510 | 482 | 28 | 7.150 | 6.960 | 189 |
| LIVELLO 5 | 1.945 | 1.757 | 188 | 22.777 | 20.532 | 2.245 |
| *Totale* | **2.581** | **2.365** | **216** | **32.854** | **30.419** | **2.434** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

### CORPO FORESTALE DELLO STATO

**CGIL Corpo Forestale dello Stato**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 5 | 5 | | 14 | 14 | |
| LIVELLO 5 | 14 | 13 | 1 | 63 | 62 | 1 |
| *Totale* | **19** | **18** | **1** | **77** | **76** | **1** |

**CISL Corpo Forestale dello Stato**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| LIVELLO 7 | 9 | 9 | | 102 | 102 | |
| LIVELLO 6 | 16 | 16 | | 84 | 84 | |
| LIVELLO 5 | 25 | 21 | 4 | 301 | 293 | 8 |
| *Totale* | **52** | **48** | **4** | **494** | **486** | **8** |

**UIL Corpo Forestale dello Stato**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 36 | 36 | |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| LIVELLO 7 | 12 | 11 | 1 | 129 | 128 | 1 |
| LIVELLO 6 | 17 | 17 | | 159 | 159 | |
| LIVELLO 5 | 47 | 43 | 4 | 203 | 170 | 32 |
| LIVELLO 4 | 1 | 1 | | 10 | 10 | |
| *Totale* | **79** | **74** | **5** | **540** | **506** | **33** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**SAPAF**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 5 | 5 | |
| LIVELLO 8 | 4 | 4 | | 32 | 32 | |
| LIVELLO 7 | 64 | 63 | 1 | 518 | 512 | 6 |
| LIVELLO 6 | 112 | 111 | 1 | 579 | 576 | 2 |
| LIVELLO 5 | 279 | 257 | 22 | 1.210 | 1.087 | 123 |
| *Totale* | **460** | **436** | **24** | **2.344** | **2.212** | **131** |

**SAPECOFS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 4 | 3 | 1 | 14 | 13 | 1 |
| LIVELLO 5 | 6 | 6 | | 35 | 35 | |
| *Totale* | **10** | **9** | **1** | **49** | **48** | **1** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

**CONI**

**CGIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 5 | 1 | 4 | 39 | 25 | 14 |
| LIVELLO 7 | 8 | 4 | 4 | 33 | 8 | 25 |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 6 | 6 | |
| LIVELLO 5 | 1 | | 1 | 4 | | 4 |
| LIVELLO 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 |
| *Totale* | **18** | **8** | **10** | **86** | **41** | **45** |

**CISL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 13 | 13 | |
| LIVELLO 6 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| LIVELLO 4 | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| *Totale* | **4** | **2** | **2** | **17** | **14** | **3** |

**UIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 2 | 2 | | 10 | 10 | |
| LIVELLO 7 | 2 | | 2 | 2 | | 2 |
| LIVELLO 5 | 2 | | 2 | 2 | | 2 |
| LIVELLO 4 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| *Totale* | **7** | **2** | **5** | **15** | **10** | **5** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRETTORE DIVISIONE R.E. | 3 | 3 | | 2 | 2 | |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 8 | 6 | 5 | 1 | 31 | 29 | 2 |
| LIVELLO 7 | 3 | 2 | 1 | 10 | 6 | 4 |
| LIVELLO 6 | 1 | | 1 | 4 | | 4 |
| LIVELLO 5 | 5 | 5 | | 19 | 19 | |
| LIVELLO 4 | 5 | 3 | 2 | 8 | 3 | 5 |
| LIVELLO 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| *Totale* | **26** | **20** | **6** | **78** | **61** | **17** |

**CONFSAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| LIVELLO 8 | 2 | 2 | | 2 | 2 | |
| LIVELLO 7 | 2 | 2 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 6 | 6 | 5 | 1 | 6 | 5 | 1 |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 4 | 7 | 6 | 1 | 12 | 11 | 0 |
| *Totale* | **19** | **17** | **2** | **22** | **20** | **1** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 0 |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 5 | 5 | |
| *Totale* | **3** | **2** | **1** | **8** | **8** | **0** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

**ENEA**

**CGIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| LIVELLO 9 | 11 | 11 | | 77 | 77 | |
| LIVELLO 8 | 6 | 5 | 1 | 42 | 24 | 18 |
| LIVELLO 7 | 8 | 7 | 1 | 87 | 87 | 0 |
| LIVELLO 6 | 4 | 3 | 1 | 38 | 36 | 1 |
| *Totale* | **30** | **27** | **3** | **248** | **228** | **19** |

**CISL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 8 | 8 | | 80 | 80 | |
| LIVELLO 8 | 8 | 6 | 2 | 68 | 51 | 16 |
| LIVELLO 7 | 6 | 4 | 2 | 31 | 12 | 18 |
| LIVELLO 6 | 3 | 2 | 1 | 9 | 9 | 0 |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 13 | 13 | |
| *Totale* | **26** | **21** | **5** | **201** | **165** | **34** |

**UIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 3 | 3 | | 9 | 9 | |
| LIVELLO 8 | 5 | 4 | 1 | 37 | 14 | 22 |
| LIVELLO 7 | 5 | 4 | 1 | 16 | 15 | 0 |
| LIVELLO 6 | 1 | | 1 | 5 | | 5 |
| LIVELLO 5 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| *Totale* | **16** | **12** | **4** | **70** | **39** | **29** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CIDA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 7 | 5 | 2 | 120 | 73 | 47 |
| LIVELLO 8 | 3 | 3 | | 20 | 20 | |
| *Totale* | **10** | **8** | **2** | **140** | **93** | **47** |

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 4 | 3 | 1 | 62 | 25 | 36 |
| LIVELLO 7 | 7 | 4 | 3 | 76 | 47 | 28 |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 41 | 41 | |
| LIVELLO 5 | 2 | 2 | | 26 | 26 | |
| *Totale* | **15** | **11** | **4** | **205** | **139** | **64** |

**CONFSAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 2 | 2 | | 3 | 3 | |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **4** | **4** | |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 2 | 2 | | 10 | 10 | |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 13 | 13 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **24** | **24** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 2 | 2 | | 13 | 13 | |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 13 | 13 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **30** | **30** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

**UNIONCAMERE**

**CGIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 3 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **1** | **1** | |

**CISL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 3 | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **2** | **2** | |

**UIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 1 | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **0** | **0** | |

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 3 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **1** | **1** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 2 | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **2** | | **2** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

***ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO:***

**ASI (non ha fornito i dati)**
**CNEL**
**ENAC**

# VII - PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI, PER COMPARTI E SETTORI DI CONTRATTAZIONE, PER SINDACATO, PER QUALIFICA E PER SESSO

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### MINISTERI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 7 | 4 | 3 | 35 | 13 | 21 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 285 | 178 | 107 | 1.101 | 727 | 374 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 519 | 350 | 169 | 2.175 | 1.532 | 642 |
| AREA A (ex I - II - III) | 53 | 40 | 13 | 244 | 146 | 97 |
| *Totale* | **864** | **572** | **292** | **3.555** | **2.418** | **1.134** |

**CISL / CISL FPI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 3 | 3 | | 6 | 6 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 380 | 277 | 103 | 1.165 | 840 | 325 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 565 | 394 | 171 | 1.638 | 1.166 | 472 |
| AREA A (ex I - II - III) | 45 | 39 | 6 | 113 | 101 | 12 |
| AREA B (ex V - VI) | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 0 |
| *Totale* | **996** | **715** | **281** | **2.924** | **2.115** | **809** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 5 | 5 | | 8 | 8 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 156 | 122 | 34 | 437 | 364 | 72 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 211 | 159 | 52 | 640 | 514 | 126 |
| AREA A (ex I - II - III) | 16 | 13 | 3 | 27 | 19 | 8 |
| *Totale* | **388** | **299** | **89** | **1.112** | **905** | **206** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CISAL / FAS - CISAL FAS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 5 | 3 | 2 | 17 | 13 | 4 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 55 | 44 | 11 | 285 | 136 | 149 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 85 | 67 | 18 | 397 | 341 | 55 |
| AREA A (ex I - II - III) | 14 | 12 | 2 | 79 | 75 | 4 |
| *Totale* | **159** | **126** | **33** | **778** | **565** | **212** |

**CONFEDIR / CONFEDIR DIRSTAT**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 5 | 5 | | 44 | 44 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 44 | 34 | 10 | 69 | 50 | 18 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **50** | **40** | **10** | **115** | **96** | **18** |

**CONFSAL / CONFSAL UNSA**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 11 | 10 | 1 | 39 | 37 | 2 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 255 | 210 | 45 | 868 | 733 | 135 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 206 | 155 | 51 | 584 | 420 | 164 |
| AREA A (ex I - II - III) | 23 | 17 | 6 | 52 | 43 | 8 |
| AREA B (ex V - VI) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **496** | **393** | **103** | **1.544** | **1.234** | **309** |

**COSMED / ASSOMED SIVEMP**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 6 | 3 | 3 | 34 | 18 | 16 |
| *Totale* | **6** | **3** | **3** | **34** | **18** | **16** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**RDB-CUB / RDB STATALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 132 | 91 | 41 | 752 | 557 | 195 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 281 | 186 | 95 | 1.540 | 998 | 542 |
| AREA A (ex I - II - III) | 36 | 32 | 4 | 229 | 206 | 22 |
| AREA B (ex V - VI) | 13 | 9 | 4 | 76 | 62 | 14 |
| *Totale* | **462** | **318** | **144** | **2.597** | **1.823** | **773** |

**UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 25 | 17 | 8 | 84 | 73 | 11 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 46 | 36 | 10 | 137 | 116 | 20 |
| AREA A (ex I - II - III) | 8 | 8 | | 76 | 76 | |
| *Totale* | **79** | **61** | **18** | **297** | **265** | **31** |

**ALTRI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 21 | 10 | 11 | 61 | 32 | 28 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 13 | 6 | 7 | 28 | 11 | 17 |
| AREA A (ex I - II - III) | 3 | 3 | | 7 | 7 | |
| *Totale* | **37** | **19** | **18** | **96** | **50** | **45** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA MEDICA | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 173 | 122 | 51 | 619 | 461 | 157 |
| AREA B (ex V - VI) | 17 | 10 | 7 | 46 | 33 | 13 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 3 | 3 | | 4 | 4 | |
| *Totale* | **194** | **136** | **58** | **669** | **498** | **170** |

**CISL / CISL FPI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 2 | | 3 | 3 | |
| AREA MEDICA | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| AREA PROFESSIONISTI | 2 | 2 | | 2 | 2 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 330 | 224 | 106 | 993 | 732 | 261 |
| AREA B (ex V - VI) | 40 | 29 | 11 | 140 | 91 | 49 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 2 | 2 | | 3 | 3 | |
| *Totale* | **377** | **260** | **117** | **1.142** | **832** | **310** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 2 | | 2 | 2 | |
| AREA MEDICA | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 126 | 91 | 35 | 400 | 327 | 72 |
| AREA B (ex V - VI) | 23 | 13 | 10 | 30 | 15 | 14 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **153** | **108** | **45** | **434** | **346** | **86** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CIDA / CIDA FENDEP**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 8 | 8 | | 12 | 12 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 2 | 2 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **10** | **10** | | **14** | **14** | |

**CISAL / C.S.A. DI CISAL/FIALP (CISAL/FIALP,USPPI-CUSPP,CISAS/EPNE,CONFAIL,CONFILL PAR.)**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 2 | | 13 | 13 | |
| AREA MEDICA | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| AREA PROFESSIONISTI | 10 | 8 | 2 | 34 | 25 | 8 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 111 | 81 | 30 | 363 | 299 | 64 |
| AREA B (ex V - VI) | 13 | 8 | 5 | 54 | 41 | 12 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **138** | **100** | **38** | **467** | **379** | **86** |

**CONFEDIR**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 5 | 4 | 1 | 11 | 10 | 1 |
| *Totale* | **5** | **4** | **1** | **11** | **10** | **1** |

**CONFSAL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 5 | 4 | 1 | 9 | 7 | 1 |
| AREA B (ex V - VI) | 2 | 2 | | 25 | 25 | |
| *Totale* | **7** | **6** | **1** | **34** | **32** | **1** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**RDB-CUB / RDB PARASTATO**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 137 | 89 | 48 | 496 | 340 | 156 |
| AREA B (ex V - VI) | 28 | 13 | 15 | 129 | 52 | 76 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 |
| *Totale* | **167** | **103** | **64** | **629** | **394** | **234** |

**UGL / FEDER.AUT.CONFSAL/UGL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 5 | 4 | 1 | 83 | 72 | 10 |
| AREA B (ex V - VI) | 1 | 1 | | 7 | 7 | |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 1 | 1 | | 12 | 12 | |
| *Totale* | **7** | **6** | **1** | **102** | **91** | **10** |

**ALTRI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 7 | 6 | 1 | 9 | 8 | 1 |
| AREA B (ex V - VI) | 3 | 3 | | 14 | 14 | |
| *Totale* | **10** | **9** | **1** | **23** | **22** | **1** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### REGIONI AUTONOMIE LOCALI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 29 | 22 | 7 | 68 | 44 | 23 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 534 | 331 | 203 | 1.581 | 986 | 595 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1.054 | 614 | 440 | 3.206 | 1.865 | 1.341 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 785 | 540 | 245 | 2.803 | 1.952 | 850 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 150 | 111 | 39 | 481 | 325 | 156 |
| *Totale* | **2.552** | **1.618** | **934** | **8.139** | **5.172** | **2.965** |

**CISL / CISL FIST**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 39 | 30 | 9 | 96 | 75 | 21 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 556 | 401 | 155 | 1.601 | 1.231 | 369 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 904 | 527 | 377 | 3.254 | 1.690 | 1.564 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 559 | 372 | 187 | 1.631 | 1.094 | 537 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 95 | 73 | 22 | 178 | 111 | 67 |
| *Totale* | **2.155** | **1.405** | **750** | **6.763** | **4.204** | **2.558** |

**UIL / UIL ENTI LOCALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 20 | 17 | 3 | 43 | 39 | 4 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 348 | 252 | 96 | 1.405 | 929 | 475 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 563 | 406 | 157 | 1.810 | 1.372 | 437 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 387 | 288 | 99 | 1.264 | 887 | 377 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 77 | 60 | 17 | 205 | 162 | 43 |
| *Totale* | **1.396** | **1.024** | **372** | **4.729** | **3.391** | **1.336** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CIDA / CIDA ENTI LOCALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 3 | 2 | 1 | 12 | 0 | 12 |
| *Totale* | **3** | **2** | **1** | **12** | **0** | **12** |

**CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 7 | 7 | | 23 | 23 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 66 | 45 | 21 | 114 | 82 | 32 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 130 | 76 | 54 | 518 | 435 | 83 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 94 | 65 | 29 | 266 | 210 | 55 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 40 | 31 | 9 | 79 | 67 | 12 |
| *Totale* | **337** | **224** | **113** | **1.000** | **817** | **182** |

**CISAS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | 2 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **2** | **2** | |

**CONFEDIR / DIRER-DIREL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 30 | 25 | 5 | 103 | 94 | 9 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 5 | 2 | 3 | 12 | 8 | 3 |
| *Totale* | **36** | **28** | **8** | **115** | **102** | **12** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONFSAL / DI.C.C.A.P. CONFSAL(FENAL/CONFSAL,SNALCC/CONFSAL,SULPM/CONFSAL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 5 | 5 | | 9 | 9 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 97 | 78 | 19 | 415 | 377 | 37 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 414 | 319 | 95 | 1.736 | 1.476 | 259 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 57 | 43 | 14 | 208 | 180 | 28 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 18 | 13 | 5 | 59 | 44 | 15 |
| *Totale* | **591** | **458** | **133** | **2.427** | **2.086** | **339** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 25 | 15 | 10 | 74 | 55 | 18 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 50 | 30 | 20 | 204 | 126 | 78 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 76 | 58 | 18 | 618 | 461 | 157 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 13 | 11 | 2 | 45 | 29 | 16 |
| *Totale* | **164** | **114** | **50** | **941** | **671** | **269** |

**UGL / FNEL(UGL,CIL,CILDI-FILDI,QUADRIL,SINPA,OSPOL,CONSAL-FEDNADEL,SAL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 20 | 15 | 5 | 44 | 23 | 21 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 76 | 50 | 26 | 311 | 263 | 48 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 40 | 34 | 6 | 172 | 152 | 20 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 10 | 5 | 5 | 49 | 12 | 36 |
| *Totale* | **146** | **104** | **42** | **576** | **450** | **125** |

**USAE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **1** | **1** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ALTRI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 6 | 6 | | 8 | 8 | |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE | 8 | 5 | 3 | 10 | 6 | 4 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 20 | 15 | 5 | 60 | 48 | 11 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 20 | 17 | 3 | 83 | 82 | 1 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 27 | 21 | 6 | 162 | 154 | 7 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 7 | 7 | | 10 | 10 | |
| *Totale* | **89** | **71** | **18** | **334** | **308** | **24** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### AZIENDE AUTONOME

#### CGIL / CGIL AZIENDE

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 2 | 2 | | 19 | 19 | |
| LIVELLO 8 | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| LIVELLO 7 | 12 | 9 | 3 | 72 | 65 | 7 |
| LIVELLO 6 | 63 | 63 | | 414 | 414 | |
| LIVELLO 5 | 58 | 50 | 8 | 223 | 204 | 19 |
| LIVELLO 4 | 24 | 21 | 3 | 133 | 117 | 15 |
| *Totale* | **160** | **145** | **15** | **863** | **819** | **43** |

#### CISL / CISL AZIENDE

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 11 | 8 | 3 | 31 | 27 | 4 |
| LIVELLO 6 | 37 | 37 | | 154 | 154 | |
| LIVELLO 5 | 35 | 35 | | 108 | 108 | |
| LIVELLO 4 | 11 | 11 | | 21 | 21 | |
| LIVELLO 3 | 2 | 2 | | 4 | 4 | |
| *Totale* | **96** | **93** | **3** | **318** | **314** | **4** |

#### UIL / UIL PA

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 7 | 7 | 6 | 1 | 28 | 28 | 0 |
| LIVELLO 6 | 41 | 37 | 4 | 139 | 133 | 6 |
| LIVELLO 5 | 25 | 22 | 3 | 77 | 74 | 3 |
| LIVELLO 4 | 17 | 16 | 1 | 32 | 28 | 3 |
| *Totale* | **92** | **83** | **9** | **278** | **265** | **12** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CISAL / C.S.A. (CISAL V.F.,SNAMS/CISAL,CISAS AZ. AUT.,TECSTAT-FASIL-USPPI,CONFILL,CONFAIL,SNALA MON.-CONFSAL)**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 5 | 4 | 4 | | 9 | 9 | |
| LIVELLO 4 | 2 | 2 | | 6 | 6 | |
| LIVELLO 3 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **9** | **9** | | **18** | **18** | |

**CONFEDIR / CONFEDIR DIRSTAT**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **2** | **2** | |

**RDB-CUB / RDB AZIENDE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 12 | 11 | 1 | 47 | 41 | 6 |
| LIVELLO 5 | 14 | 14 | | 50 | 50 | |
| LIVELLO 4 | 3 | 3 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **29** | **28** | **1** | **99** | **93** | **6** |

**UGL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 4 | 3 | 3 | | 4 | 4 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **4** | **4** | |

**ALTRI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **3** | **3** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

#### CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 92 | 67 | 25 | 271 | 203 | 68 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 52 | 23 | 29 | 153 | 82 | 70 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 187 | 110 | 77 | 818 | 547 | 271 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 586 | 352 | 234 | 2.565 | 1.684 | 881 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 247 | 185 | 62 | 896 | 722 | 173 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 74 | 55 | 19 | 261 | 188 | 72 |
| *Totale* | **1.238** | **792** | **446** | **4.964** | **3.426** | **1.535** |

#### CISL / FIST CISL-CISL COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 63 | 56 | 7 | 226 | 209 | 16 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 35 | 30 | 5 | 80 | 66 | 13 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 261 | 172 | 89 | 904 | 632 | 271 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 603 | 426 | 177 | 2.039 | 1.551 | 488 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 341 | 253 | 88 | 1.441 | 1.086 | 355 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 99 | 69 | 30 | 236 | 162 | 74 |
| *Totale* | **1.402** | **1.006** | **396** | **4.926** | **3.706** | **1.217** |

#### UIL / UIL SANITA'-FED. UIL FNAM,FIALS,NUOVA ASCOTI,CUMI AMFUP

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 91 | 82 | 9 | 386 | 361 | 24 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 46 | 33 | 13 | 161 | 123 | 37 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 224 | 142 | 82 | 841 | 561 | 279 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 529 | 395 | 134 | 2.211 | 1.803 | 407 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 287 | 229 | 58 | 1.198 | 1.026 | 171 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 69 | 49 | 20 | 326 | 240 | 86 |
| *Totale* | **1.246** | **930** | **316** | **5.123** | **4.114** | **1.004** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ASGB/USAS**

| Qualifica | | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | | 11 | 6 | 5 | 46 | 30 | 16 |
| CATEGORIA C (ex VI) | | 12 | 7 | 5 | 77 | 41 | 36 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | | 11 | 9 | 2 | 67 | 64 | 3 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| | *Totale* | **35** | **22** | **13** | **191** | **135** | **56** |

**CIDA / CIDA SIDIRSS**

| Qualifica | | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE NON MEDICO | | 29 | 27 | 2 | 81 | 74 | 7 |
| | *Totale* | **29** | **27** | **2** | **81** | **74** | **7** |

**CISAL**

| Qualifica | | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | | 3 | 3 | | 11 | 11 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | | 9 | 7 | 2 | 17 | 14 | 2 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | | 6 | 5 | 1 | 26 | 21 | 4 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | | 2 | 1 | 1 | 16 | 9 | 7 |
| | *Totale* | **22** | **17** | **5** | **75** | **58** | **15** |

**CISAS / C.S.A. DI CISAS SANITA' (CISAS SANITA', CISAL(FLS/CISAS,CISAL,CISAL SANITA',DIRSAN CISAL),CONFILL SANITA'-CUSAL,CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,FENSPRO-FASIL-USPPI)**

| Qualifica | | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | | 2 | 2 | | 5 | 5 | |
| DIRIGENTE NON MEDICO | | 2 | 2 | | 9 | 9 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | | 33 | 11 | 22 | 105 | 46 | 58 |
| CATEGORIA C (ex VI) | | 43 | 37 | 6 | 308 | 302 | 6 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | | 19 | 18 | 1 | 76 | 75 | 0 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | | 10 | 9 | 1 | 28 | 26 | 1 |
| | *Totale* | **109** | **79** | **30** | **531** | **463** | **65** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONFEDIR / CONFEDIR SANITA'-AUPI-SINAFO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 21 | 12 | 9 | 41 | 22 | 19 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 101 | 62 | 39 | 312 | 234 | 77 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 2 | 2 | | 8 | 8 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 7 | 7 | |
| *Totale* | **125** | **77** | **48** | **368** | **271** | **96** |

**CONFSAL / FIALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 2 | 2 | | 4 | 4 | |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 1 | | 1 | 4 | | 4 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 34 | 22 | 12 | 161 | 91 | 70 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 111 | 87 | 24 | 360 | 310 | 50 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 59 | 50 | 9 | 260 | 217 | 43 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 22 | 15 | 7 | 76 | 48 | 28 |
| *Totale* | **229** | **176** | **53** | **865** | **670** | **195** |

**COSMED / ANAAO ASSOMED**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 221 | 208 | 13 | 2.075 | 2.009 | 66 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 4 | 2 | 2 | 16 | 12 | 4 |
| *Totale* | **225** | **210** | **15** | **2.091** | **2.021** | **70** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 2 | 2 | | 17 | 17 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 13 | 10 | 3 | 89 | 82 | 6 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 80 | 52 | 28 | 629 | 489 | 139 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 43 | 38 | 5 | 214 | 203 | 11 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 11 | 10 | 1 | 65 | 61 | 4 |
| *Totale* | **149** | **112** | **37** | **1.014** | **852** | **160** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 3 | 2 | 1 | 16 | 3 | 12 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 10 | 8 | 2 | 36 | 34 | 2 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 39 | 26 | 13 | 313 | 138 | 175 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 24 | 22 | 2 | 115 | 103 | 11 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 10 | 8 | 2 | 42 | 38 | 4 |
| *Totale* | **87** | **67** | **20** | **523** | **317** | **204** |

**USAE / RSU:SNATOSS,ADASS,FASE,FAPAS,SOI,SUNAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 2 | 2 | | 1 | 1 | |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 60 | 32 | 28 | 375 | 233 | 141 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 207 | 119 | 88 | 813 | 522 | 290 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 65 | 50 | 15 | 514 | 458 | 56 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 10 | 7 | 3 | 21 | 13 | 7 |
| *Totale* | **345** | **211** | **134** | **1.728** | **1.231** | **494** |

**CIMO - ASMD**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 86 | 81 | 5 | 399 | 387 | 12 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | | 1 | 0 | | 0 |
| *Totale* | **87** | **81** | **6** | **399** | **387** | **12** |

**CIVEMP (SIVEMP-SIMET)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 82 | 76 | 6 | 369 | 344 | 24 |
| *Totale* | **82** | **76** | **6** | **369** | **344** | **24** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**FESMED (ACOI,ANMCO,AOGOI,SUMI,SEDI,FEMEPA,ANMDO)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 31 | 28 | 3 | 95 | 93 | 2 |
| *Totale* | **31** | **28** | **3** | **95** | **93** | **2** |

**SNABI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 10 | 7 | 3 | 108 | 104 | 4 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 33 | 21 | 12 | 55 | 40 | 15 |
| *Totale* | **43** | **28** | **15** | **163** | **144** | **19** |

**UMSPED(AAROI-AIPAC-SNR)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 70 | 62 | 8 | 218 | 201 | 17 |
| *Totale* | **70** | **62** | **8** | **218** | **201** | **17** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 62 | 58 | 4 | 258 | 254 | 3 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 10 | 6 | 4 | 25 | 14 | 10 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 22 | 13 | 9 | 99 | 58 | 41 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 9 | 7 | 2 | 17 | 11 | 5 |
| *Totale* | **103** | **84** | **19** | **399** | **337** | **59** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA

**CGIL / CGIL SNUR**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 23 | 15 | 8 | 75 | 62 | 13 |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| LIVELLO 8 | 2 | | 2 | 4 | | 4 |
| LIVELLO 7 | 4 | 3 | 1 | 5 | 4 | 1 |
| LIVELLO 6 | 15 | 12 | 3 | 65 | 61 | 4 |
| LIVELLO 5 | 5 | 4 | 1 | 10 | 8 | 1 |
| LIVELLO 4 | 10 | 9 | 1 | 26 | 23 | 3 |
| *Totale* | **60** | **44** | **16** | **187** | **160** | **26** |

**CISL / CISL RICERCA**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 16 | 13 | 3 | 37 | 30 | 6 |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 7 | 4 | 3 | 1 | 11 | 5 | 6 |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| LIVELLO 5 | 2 | 2 | | 4 | 4 | |
| LIVELLO 4 | 7 | 7 | | 14 | 14 | |
| *Totale* | **34** | **29** | **5** | **72** | **58** | **13** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 7 | 3 | 1 | 2 | 4 | 0 | 3 |
| LIVELLO 6 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 |
| LIVELLO 5 | 7 | 7 | | 138 | 138 | |
| LIVELLO 4 | 5 | 5 | | 24 | 24 | |
| *Totale* | **20** | **16** | **4** | **173** | **167** | **5** |

**CIDA / UNIRI (ANPRI/EPR-CIDA RICERCA)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 8 | 7 | 1 | 11 | 10 | 1 |
| *Totale* | **8** | **7** | **1** | **11** | **10** | **1** |

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **2** | **2** | |

**CONFEDIR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 2 | | 2 | 5 | | 5 |
| *Totale* | **3** | | **3** | **7** | | **7** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONFSAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 37 | 37 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **4** | **3** | **1** | **41** | **40** | **1** |

**RDB-CUB / USI - RDB RICERCA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **2** | **2** | |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **2** | **2** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**SCUOLA**

**CGIL / CGIL SNS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 89 | 58 | 31 | 152 | 113 | 39 |
| DOCENTE | 1.237 | 603 | 634 | 1.772 | 901 | 870 |
| NON DOCENTE | 532 | 268 | 264 | 1.223 | 698 | 524 |
| *Totale* | **1.858** | **929** | **929** | **3.147** | **1.712** | **1.433** |

**CISL / CISL SCUOLA**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 76 | 49 | 27 | 165 | 91 | 73 |
| DOCENTE | 1.169 | 524 | 645 | 1.602 | 787 | 814 |
| NON DOCENTE | 325 | 147 | 178 | 675 | 343 | 332 |
| *Totale* | **1.570** | **720** | **850** | **2.442** | **1.221** | **1.219** |

**UIL / UIL SCUOLA**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 21 | 14 | 7 | 55 | 40 | 14 |
| DOCENTE | 644 | 275 | 369 | 797 | 399 | 397 |
| NON DOCENTE | 404 | 227 | 177 | 1.129 | 802 | 326 |
| *Totale* | **1.069** | **516** | **553** | **1.981** | **1.241** | **737** |

**CIDA**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **1** | **1** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 9 | 5 | 4 | 19 | 11 | 7 |
| NON DOCENTE | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| *Totale* | **10** | **6** | **4** | **22** | **14** | **7** |

**CONFSAL / CONFSAL SNALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 51 | 41 | 10 | 117 | 106 | 11 |
| DOCENTE | 1.140 | 619 | 521 | 1.677 | 991 | 686 |
| NON DOCENTE | 270 | 146 | 124 | 839 | 473 | 365 |
| *Totale* | **1.461** | **806** | **655** | **2.633** | **1.570** | **1.062** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 |
| NON DOCENTE | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| *Totale* | **5** | **3** | **2** | **6** | **2** | **3** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 1 | | 1 | 0 | | 0 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **0** | | **0** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**Fed. Naz. GILDA/UNAMS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| DOCENTE | 208 | 103 | 105 | 291 | 171 | 120 |
| NON DOCENTE | 2 | 2 | | 4 | 4 | |
| *Totale* | **212** | **106** | **106** | **297** | **176** | **121** |

**ALTRI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CAPO D'ISTITUTO | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| DOCENTE | 7 | 3 | 4 | 6 | 3 | 3 |
| NON DOCENTE | 5 | 5 | | 4 | 4 | |
| *Totale* | **13** | **9** | **4** | **11** | **8** | **3** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**UNIVERSITA'**

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| COLLABORATORI ED ESPERTI LUNGUISTICI | 4 | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 8 | 5 | 3 | 50 | 41 | 8 |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 35 | 23 | 12 | 91 | 76 | 14 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 103 | 65 | 38 | 382 | 224 | 158 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 28 | 21 | 7 | 72 | 60 | 12 |
| *Totale* | **179** | **116** | **63** | **599** | **402** | **195** |

**CISL / CISL UNIVERSITA'**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 10 | 10 | | 31 | 31 | |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 37 | 30 | 7 | 90 | 72 | 18 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 77 | 59 | 18 | 243 | 195 | 47 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 18 | 14 | 4 | 29 | 23 | 6 |
| *Totale* | **143** | **114** | **29** | **394** | **322** | **71** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 3 | 2 | 1 | 6 | 5 | 0 |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 10 | 8 | 2 | 57 | 52 | 4 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 35 | 25 | 10 | 73 | 60 | 13 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 8 | 8 | | 23 | 23 | |
| *Totale* | **56** | **43** | **13** | **159** | **140** | **17** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CISAL / C.S.A. DI CISAL UN. (CISAL UN., CISAS UN., CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,CONFILL UN.-CUSAL,TECSTAT USPPI)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 3 | 2 | 1 | 6 | 4 | 2 |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 10 | 7 | 3 | 45 | 39 | 5 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 13 | 9 | 4 | 18 | 14 | 4 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 6 | 6 | | 35 | 35 | |
| *Totale* | **32** | **24** | **8** | **104** | **92** | **11** |

**CONFSAL / FED. CONFSAL/SNALS UNIV.-CISAPUNI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 2 | 2 | | 21 | 21 | |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 24 | 21 | 3 | 99 | 57 | 42 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 24 | 17 | 7 | 36 | 28 | 7 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 2 | 2 | | 3 | 3 | |
| *Totale* | **53** | **43** | **10** | **160** | **110** | **49** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 2 | 2 | | 2 | 2 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 9 | 6 | 3 | 37 | 29 | 8 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| *Totale* | **12** | **8** | **4** | **40** | **31** | **9** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **2** | **2** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 0 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 10 | 9 | 1 | 22 | 20 | 2 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 4 | 4 | | 10 | 10 | |
| *Totale* | **17** | **15** | **2** | **37** | **34** | **2** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

***ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI :***

**ASI (non ha fornito i dati)**
**CNEL**
**CONI**
**ENAC**
**ENEA**
**UNIONCAMERE**

**Si fa presente che, come già chiarito nell'introduzione, il suddetto istituto non è previsto per le Forze di Polizia, per alcuni Enti di cui all'art. 73, comma 5, del d.lgs. n. 29/1993 (ora art. 70, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001) e per le Regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano.**

# VIII - PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI, PER COMPARTI E SETTORI DI CONTRATTAZIONE, PER SINDACATO, PER RSU, PER QUALIFICA E PER SESSO

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### MINISTERI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 5 | 5 | | 12 | 12 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 10 | 5 | 5 | 17 | 9 | 8 |
| *Totale* | **15** | **10** | **5** | **29** | **21** | **8** |

**CISL / CISL FPI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 5 | 4 | 1 | 5 | 3 | 2 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 0 |
| *Totale* | **8** | **6** | **2** | **10** | **7** | **2** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 3 | 2 | 1 | 6 | 3 | 3 |
| *Totale* | **3** | **2** | **1** | **6** | **3** | **3** |

**CISAL / FAS - CISAL FAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **2** | | **2** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONFSAL / CONFSAL UNSA**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 3 | 3 | | 6 | 6 | |
| AREA A (ex I - II - III) | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| *Totale* | **5** | **4** | **1** | **11** | **9** | **2** |

**RDB-CUB / RDB STATALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 5 | 4 | 1 | 101 | 85 | 15 |
| *Totale* | **6** | **4** | **2** | **102** | **85** | **16** |

**UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 3 | 2 | 1 | 7 | 6 | 1 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **4** | **3** | **1** | **7** | **6** | **1** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **1** | **1** | |

**UGL / FEDER.AUT.CONFSAL/UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 2 | 2 | | 297 | 297 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **297** | **297** | |

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **3** | **3** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### REGIONI AUTONOMIE LOCALI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 6 | 6 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 6 | 5 | 1 | 98 | 92 | 6 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 16 | 10 | 6 | 71 | 60 | 11 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 12 | 6 | 6 | 52 | 22 | 29 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 3 | 2 | 1 | 23 | 16 | 7 |
| *Totale* | **38** | **24** | **14** | **250** | **196** | **53** |

**CISL / CISL FIST**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 4 | 4 | | 41 | 41 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 5 | 5 | | 9 | 9 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 13 | 5 | 8 | 36 | 19 | 17 |
| *Totale* | **22** | **14** | **8** | **86** | **69** | **17** |

**UIL / UIL ENTI LOCALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 3 | 3 | | 5 | 5 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 6 | 6 | | 19 | 19 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 7 | 1 | 6 | 19 | 4 | 15 |
| *Totale* | **16** | **10** | **6** | **43** | **28** | **15** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 3 | | 3 | 2 | | 2 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | | 1 | 0 | | 0 |
| *Totale* | **5** | **1** | **4** | **3** | **1** | **2** |

**CONFSAL / DI.C.C.A.P. CONFSAL(FENAL/CONFSAL,SNALCC/CONFSAL,SULPM/CONFSAL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2 | 2 | | 3 | 3 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 7 | 7 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **10** | **10** | |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | | 1 | 0 | | 0 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 2 | 1 | 1 | 5 | 0 | 4 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 4 | 4 | | 4 | 4 | |
| *Totale* | **8** | **6** | **2** | **10** | **5** | **4** |

**UGL / FNEL(UGL,CIL,CILDI-FILDI,QUADRIL,SINPA,OSPOL,CONSAL-FEDNADEL,SAL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 7 | 7 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | | 2 | 3 | | 3 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | | 1 | 31 | | 31 |
| *Totale* | **4** | **1** | **3** | **41** | **7** | **34** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 3 | 3 | | 0 | 0 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 11 | 6 | 5 | 33 | 32 | 1 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 11 | 5 | 6 | 7 | 1 | 5 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 5 | 3 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| *Totale* | **30** | **17** | **13** | **41** | **33** | **6** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### AZIENDE AUTONOME

**CGIL / CGIL AZIENDE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 3 | 3 | | 4 | 4 | |
| LIVELLO 4 | 2 | 1 | 1 | 7 | 1 | 6 |
| *Totale* | **5** | **4** | **1** | **11** | **5** | **6** |

**CISL / CISL AZIENDE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 3 | 3 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **3** | **3** | |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 98 | 98 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **98** | **98** | |

**CISAL / C.S.A. (CISAL V.F.,SNAMS/CISAL,CISAS AZ. AUT.,TECSTAT-FASIL-USPPI,CONFILL,CONFAIL,SNALA MON.-CONFSAL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **2** | **2** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

**CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 4 | 3 | 1 | 14 | 9 | 5 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2 | 2 | | 39 | 39 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **7** | **6** | **1** | **53** | **48** | **5** |

**CISL / FIST CISL-CISL COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 5 | 2 | 3 | 12 | 10 | 1 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | 1 | 1 | 11 | 10 | 0 |
| *Totale* | **8** | **3** | **5** | **24** | **20** | **2** |

**UIL / UIL SANITA'-FED. UIL FNAM,FIALS,NUOVA ASCOTI,CUMI AMFUP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 1 | | 1 | 0 | | 0 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| *Totale* | **6** | **3** | **3** | **2** | **2** | **0** |

**CISAS / C.S.A. DI CISAS SANITA' (CISAS SANITA', CISAL(FLS/CISAS,CISAL,CISAL SANITA',DIRSAN CISAL),CONFILL SANITA'-CUSAL,CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,FENSPRO-FASIL-USPPI)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | | 1 | 0 | | 0 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **1** | **1** | **0** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONFSAL / FIALS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 12 | 12 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **12** | **12** | |

**COSMED / ANAAO ASSOMED**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **2** | **2** | |

**USAE / RSU:SNATOSS,ADASS,FASE,FAPAS,SOI,SUNAS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **2** | **1** | **1** |

**ANPO**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **2** | **2** | |

**UMSPED(AAROI-AIPAC-SNR)**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **2** | **2** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| LIVELLO 5 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **3** | **2** | **1** |

**CIDA / UNIRI (ANPRI/EPR-CIDA RICERCA)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **0** | **0** | |

**CONFSAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **0** | **0** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### SCUOLA

**CGIL / CGIL SNS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 7 | 1 | 6 | 9 | 4 | 5 |
| NON DOCENTE | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 |
| *Totale* | **10** | **2** | **8** | **11** | **5** | **6** |

**CISL / CISL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 6 | 3 | 3 | 8 | 1 | 6 |
| *Totale* | **6** | **3** | **3** | **8** | **1** | **6** |

**CONFSAL / CONFSAL SNALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 3 | 3 | | 5 | 5 | |
| NON DOCENTE | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **6** | **6** | |

**Fed. Naz. GILDA/UNAMS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 5 | 4 | 1 | 12 | 12 | 0 |
| *Totale* | **5** | **4** | **1** | **12** | **12** | **0** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**UNIVERSITA'**

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **2** | **2** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI
## PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

### POLIZIA DI STATO

**COISP**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 |
| LIVELLO 7 BIS | 5 | 5 | | 52 | 52 | |
| LIVELLO 6 | 17 | 17 | | 52 | 52 | |
| LIVELLO 6 BIS | 21 | 20 | 1 | 63 | 62 | 1 |
| LIVELLO 5 | 28 | 25 | 3 | 80 | 77 | 3 |
| *Totale* | **74** | **69** | **5** | **251** | **246** | **5** |

**FEDERAZIONE SILP PER LA CGIL - UILPS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| LIVELLO 7 BIS | 4 | 4 | | 22 | 22 | |
| LIVELLO 6 | 5 | 5 | | 14 | 14 | |
| LIVELLO 6 BIS | 8 | 7 | 1 | 47 | 44 | 3 |
| LIVELLO 5 | 8 | 8 | | 34 | 34 | |
| *Totale* | **26** | **25** | **1** | **119** | **116** | **3** |

**FSP (Fed. Sindacale Polizia LISIPO - SODIPO)**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| LIVELLO 7 BIS | 4 | 3 | 1 | 11 | 7 | 4 |
| LIVELLO 6 | 9 | 9 | | 64 | 64 | |
| LIVELLO 6 BIS | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| LIVELLO 5 | 20 | 19 | 1 | 77 | 76 | 1 |
| *Totale* | **35** | **33** | **2** | **159** | **154** | **5** |

**PATTO FEDERATIVO ITALIA SICURA**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 3 | 3 | | 5 | 5 | |
| LIVELLO 7 BIS | 5 | 4 | 1 | 11 | 10 | 1 |
| LIVELLO 6 BIS | 2 | 2 | | 12 | 12 | |
| *Totale* | **10** | **9** | **1** | **28** | **27** | **1** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**SAP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 7 BIS | 1 | 1 | | 9 | 9 | |
| LIVELLO 6 | 16 | 16 | | 100 | 100 | |
| LIVELLO 6 BIS | 18 | 17 | 1 | 54 | 53 | 1 |
| LIVELLO 5 | 37 | 33 | 4 | 132 | 125 | 7 |
| *Totale* | **74** | **69** | **5** | **297** | **289** | **8** |

**SIAP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 3 | 3 | | 23 | 23 | |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 14 | 14 | |
| LIVELLO 6 BIS | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 5 | 11 | 9 | 2 | 44 | 39 | 5 |
| *Totale* | **17** | **15** | **2** | **82** | **77** | **5** |

**SIULP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 4 | 4 | | 11 | 11 | |
| LIVELLO 7 BIS | 4 | 4 | | 9 | 9 | |
| LIVELLO 6 | 7 | 7 | | 58 | 58 | |
| LIVELLO 6 BIS | 23 | 22 | 1 | 191 | 190 | 1 |
| LIVELLO 5 | 17 | 16 | 1 | 54 | 53 | 1 |
| *Totale* | **55** | **53** | **2** | **323** | **321** | **2** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI
## PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

### CORPO POLIZIA PENITENZIARIA

**CGIL Polizia Penitenziaria**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 5 | 5 | |
| LIVELLO 5 | 10 | 9 | 1 | 43 | 42 | 1 |
| *Totale* | **11** | **10** | **1** | **48** | **47** | **1** |

**CISL Polizia Penitenziaria**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 3 | 3 | | 37 | 37 | |
| LIVELLO 5 | 19 | 17 | 2 | 247 | 238 | 9 |
| *Totale* | **22** | **20** | **2** | **284** | **275** | **9** |

**UIL Polizia Penitenziaria**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 5 | 5 | |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 5 | 8 | 8 | | 30 | 30 | |
| *Totale* | **10** | **10** | | **36** | **36** | |

**COORDINAMENTO SINDACALE SIALPE - SAG**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 2 | 2 | | 42 | 42 | |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 51 | 51 | |
| LIVELLO 5 | 14 | 12 | 2 | 347 | 261 | 86 |
| *Totale* | **17** | **15** | **2** | **440** | **354** | **86** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**OSAPP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 3 | 3 | | 13 | 13 | |
| LIVELLO 5 | 12 | 11 | 1 | 37 | 36 | 1 |
| *Totale* | **15** | **14** | **1** | **50** | **49** | **1** |

**SAPPE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 6 | 6 | | 61 | 61 | |
| LIVELLO 5 | 16 | 12 | 4 | 163 | 125 | 38 |
| *Totale* | **22** | **18** | **4** | **224** | **186** | **38** |

**SINAPPE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 2 | 2 | |
| LIVELLO 5 | 6 | 5 | 1 | 10 | 9 | 1 |
| *Totale* | **8** | **7** | **1** | **12** | **11** | **1** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

***ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI :***

**CORPO FORESTALE DELLE STATO**
**ASI (non ha fornito i dati)**
**CNEL**
**CONI**
**ENAC**
**ENEA**
**UNIONCAMERE**

# IX - ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE, PER COMPARTI E SETTORI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, PER QUALIFICA, PER SESSO E PER TIPO DI ISTITUZIONE

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

### MINISTERI

**PARLAMENTO EUROPEO**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 3 | 3 | | 96 | 96 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **96** | **96** | |

**PARLAMENTO NAZIONALE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 3 | 3 | | 1.095 | 1.095 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **1.095** | **1.095** | |

**CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 2 | 2 | | 471 | 471 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 8 | 7 | 1 | 1.961 | 1.958 | 3 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 7 | 6 | 1 | 1.219 | 1.216 | 3 |
| *Totale* | **17** | **15** | **2** | **3.651** | **3.645** | **6** |

**CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 23 | 20 | 3 | 2.755 | 2.309 | 445 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 16 | 16 | | 2.164 | 2.164 | |
| AREA A (ex I - II - III) | 3 | 3 | | 430 | 430 | |
| *Totale* | **43** | **40** | **3** | **5.353** | **4.907** | **445** |

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE I^ FASCIA | 6 | 6 | | 277 | 277 | |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 12 | 10 | 2 | 475 | 449 | 25 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 512 | 444 | 68 | 23.675 | 20.399 | 3.275 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 805 | 711 | 94 | 38.510 | 35.241 | 3.268 |
| AREA A (ex I - II - III) | 69 | 65 | 4 | 2.456 | 2.397 | 59 |
| *Totale* | **1.404** | **1.236** | **168** | **65.393** | **58.763** | **6.627** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**COMUNITA' MONTANE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 12 | 11 | 1 | 238 | 227 | 11 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 35 | 33 | 2 | 820 | 743 | 76 |
| AREA A (ex I - II - III) | 3 | 3 | | 26 | 26 | |
| *Totale* | **50** | **47** | **3** | **1.084** | **996** | **87** |

**CONSORZI COMUNALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 2 | 2 | | 69 | 69 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 8 | 8 | | 446 | 446 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 6 | 6 | | 259 | 259 | |
| AREA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 35 | 35 | |
| *Totale* | **17** | **17** | | **809** | **809** | |

**ENTI REGIONALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 2 | 1 | 1 | 275 | 269 | 6 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 3 | 3 | | 193 | 193 | |
| *Totale* | **5** | **4** | **1** | **468** | **462** | **6** |

**ALTRO**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 2 | 1 | 1 | 57 | 13 | 44 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 12 | 11 | 1 | 604 | 602 | 1 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 6 | 6 | | 139 | 139 | |
| AREA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 82 | 82 | |
| *Totale* | **21** | **19** | **2** | **882** | **836** | **45** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

### ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

**PARLAMENTO EUROPEO**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 2 | 2 | | 41 | 41 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **41** | **41** | |

**PARLAMENTO NAZIONALE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 3 | 3 | | 1.095 | 1.095 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **1.460** | **1.460** | |

**CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 9 | 7 | 2 | 2.413 | 1.683 | 730 |
| AREA B (ex V - VI) | 2 | 2 | | 366 | 366 | |
| *Totale* | **11** | **9** | **2** | **2.779** | **2.049** | **730** |

**CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 35 | 32 | 3 | 3.326 | 2.896 | 429 |
| AREA MEDICA | 1 | 1 | | 30 | 30 | |
| AREA B (ex V - VI) | 2 | 2 | | 200 | 200 | |
| *Totale* | **39** | **36** | **3** | **3.557** | **3.127** | **429** |

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 7 | 7 | | 240 | 240 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 335 | 291 | 44 | 13.329 | 12.396 | 933 |
| AREA MEDICA | 11 | 11 | | 823 | 823 | |
| AREA PROFESSIONISTI | 1 | 1 | | 34 | 34 | |
| AREA B (ex V - VI) | 55 | 50 | 5 | 1.491 | 1.052 | 438 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 8 | 7 | 1 | 528 | 163 | 365 |
| *Totale* | **417** | **367** | **50** | **16.445** | **14.708** | **1.736** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**COMUNITA' MONTANE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 14 | 14 | | 307 | 307 | |
| AREA B (ex V - VI) | 1 | 1 | | 11 | 11 | |
| *Totale* | **15** | **15** | | **318** | **318** | |

**CONSORZI COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 15 | 15 | | 237 | 237 | |
| AREA B (ex V - VI) | 4 | 3 | 1 | 107 | 106 | 0 |
| *Totale* | **19** | **18** | **1** | **344** | **343** | **0** |

**ENTI REGIONALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | | 1 | 14 | | 14 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **14** | | **14** |

**AZIENDE SANITARIE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 32 | 32 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 252 | 252 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **284** | **284** | |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

### REGIONI AUTONOMIE LOCALI

**PARLAMENTO EUROPEO**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 4 | 3 | 1 | 1.141 | 776 | 365 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2 | 2 | | 72 | 72 | |
| *Totale* | **6** | **5** | **1** | **1.213** | **848** | **365** |

**PARLAMENTO NAZIONALE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 6 | 6 | | 2.190 | 2.190 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 11 | 11 | | 3.710 | 3.710 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 5 | 3 | 2 | 1.825 | 1.095 | 730 |
| *Totale* | **22** | **20** | **2** | **7.725** | **6.995** | **730** |

**CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 12 | 12 | | 2.512 | 2.512 | |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 2 | 1 | 1 | 343 | 152 | 191 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 27 | 25 | 2 | 7.345 | 6.822 | 523 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 17 | 16 | 1 | 3.477 | 3.470 | 6 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 8 | 7 | 1 | 1.428 | 1.422 | 6 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 3 | 3 | | 726 | 726 | |
| *Totale* | **69** | **64** | **5** | **15.831** | **15.104** | **726** |

**CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 36 | 34 | 2 | 4.066 | 3.938 | 127 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON | 3 | 3 | | 381 | 381 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 144 | 127 | 17 | 18.703 | 16.012 | 2.691 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 78 | 68 | 10 | 11.299 | 9.881 | 1.418 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 35 | 32 | 3 | 4.501 | 3.998 | 502 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 7 | 6 | 1 | 786 | 692 | 94 |
| *Totale* | **303** | **270** | **33** | **39.736** | **34.902** | **4.832** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 208 | 199 | 9 | 11.323 | 10.694 | 629 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 17 | 14 | 3 | 672 | 657 | 15 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON | 14 | 13 | 1 | 634 | 530 | 104 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1.415 | 1.211 | 204 | 71.252 | 62.377 | 8.874 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1.214 | 1.029 | 185 | 53.128 | 46.826 | 6.302 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 721 | 627 | 94 | 28.109 | 25.658 | 2.451 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 158 | 146 | 12 | 5.612 | 5.360 | 251 |
| *Totale* | **3.747** | **3.239** | **508** | **170.730** | **152.102** | **18.626** |

**COMUNITA' MONTANE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 4 | 4 | | 20 | 20 | |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 1 | 1 | | 22 | 22 | |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON | 2 | 2 | | 62 | 62 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 76 | 66 | 10 | 2.290 | 1.815 | 474 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 54 | 50 | 4 | 2.066 | 1.897 | 169 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 38 | 36 | 2 | 532 | 523 | 9 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 4 | 3 | 1 | 250 | 25 | 225 |
| *Totale* | **179** | **162** | **17** | **5.242** | **4.364** | **877** |

**CONSORZI COMUNALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 12 | 12 | | 128 | 128 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 44 | 43 | 1 | 1.077 | 895 | 182 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 25 | 22 | 3 | 543 | 489 | 54 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 15 | 15 | | 778 | 778 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | | 1 | 28 | | 28 |
| *Totale* | **97** | **92** | **5** | **2.554** | **2.290** | **264** |

**ENTI REGIONALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 12 | 12 | | 1.448 | 1.448 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 18 | 17 | 1 | 488 | 486 | 1 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 6 | 6 | | 70 | 70 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 6 | 5 | 1 | 237 | 236 | 0 |
| *Totale* | **42** | **40** | **2** | **2.243** | **2.240** | **1** |

**AZIENDE SANITARIE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 24 | 21 | 3 | 7.695 | 6.734 | 961 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 27 | 27 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 45 | 45 | |
| *Totale* | **26** | **23** | **3** | **7.767** | **6.806** | **961** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ALTRO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 5 | 2 | 3 | 546 | 101 | 445 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 11 | 8 | 3 | 182 | 154 | 28 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 10 | 6 | 4 | 225 | 67 | 158 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 3 | 2 | 1 | 43 | 17 | 26 |
| *Totale* | **29** | **18** | **11** | **996** | **339** | **657** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE 206

## PER QUALIFICA

### AZIENDE AUTONOME

### PARLAMENTO NAZIONALE

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

### CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 2 | 2 | | 150 | 150 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **150** | **150** | |

### CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 9 | 9 | |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 35 | 35 | |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 32 | 32 | |
| LIVELLO 5 | 5 | 5 | | 337 | 337 | |
| *Totale* | **9** | **9** | | **413** | **413** | |

### CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 3 | 3 | | 30 | 30 | |
| LIVELLO 7 | 6 | 5 | 1 | 229 | 226 | 3 |
| LIVELLO 6 | 70 | 70 | | 1.069 | 1.069 | |
| LIVELLO 5 | 88 | 88 | | 1.449 | 1.449 | |
| LIVELLO 4 | 17 | 15 | 2 | 620 | 586 | 34 |
| LIVELLO 3 | 4 | 4 | | 211 | 211 | |
| *Totale* | **188** | **185** | **3** | **3.608** | **3.571** | **37** |

### COMUNITA' MONTANE

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 7 | 7 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **9** | **9** | |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONSORZI COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 53 | 53 | |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 53 | 53 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **108** | **108** | |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

### SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

**PARLAMENTO EUROPEO**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 19 | 17 | 2 | 1.159 | 1.098 | 61 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 2 | 1 | 1 | 98 | 13 | 85 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 24 | 17 | 7 | 436 | 338 | 97 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 5 | 3 | 2 | 193 | 135 | 58 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 3 | 3 | | 101 | 101 | |
| *Totale* | **53** | **41** | **12** | **1.987** | **1.685** | **301** |

**PARLAMENTO NAZIONALE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 18 | 17 | 1 | 6.260 | 5.895 | 365 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **19** | **18** | **1** | **6.625** | **6.260** | **365** |

**CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 40 | 37 | 3 | 9.118 | 8.429 | 689 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 5 | 4 | 1 | 1.001 | 636 | 365 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 6 | 6 | | 1.633 | 1.633 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 6 | 4 | 2 | 1.484 | 1.325 | 159 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | 2 | | 460 | 460 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| *Totale* | **60** | **54** | **6** | **13.699** | **12.486** | **1.213** |

**CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 155 | 150 | 5 | 7.755 | 7.694 | 61 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 10 | 9 | 1 | 1.074 | 931 | 143 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 18 | 14 | 4 | 2.606 | 2.149 | 457 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 56 | 47 | 9 | 4.954 | 3.836 | 1.117 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 13 | 12 | 1 | 975 | 963 | 11 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 4 | 4 | | 535 | 535 | |
| *Totale* | **256** | **236** | **20** | **17.899** | **16.108** | **1.789** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 1.363 | 1.266 | 97 | 44.727 | 41.708 | 3.018 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 205 | 167 | 38 | 7.256 | 5.667 | 1.589 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 390 | 297 | 93 | 19.918 | 15.737 | 4.180 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1.512 | 1.207 | 305 | 43.503 | 36.761 | 6.741 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 513 | 450 | 63 | 12.368 | 11.380 | 987 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 224 | 203 | 21 | 6.736 | 6.447 | 288 |
| *Totale* | **4.207** | **3.590** | **617** | **134.508** | **117.700** | **16.803** |

**COMUNITA' MONTANE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 43 | 39 | 4 | 793 | 776 | 17 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 12 | 8 | 4 | 179 | 168 | 11 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 10 | 9 | 1 | 109 | 108 | 1 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 48 | 41 | 7 | 1.192 | 1.112 | 80 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 15 | 14 | 1 | 952 | 949 | 3 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 6 | 5 | 1 | 86 | 23 | 62 |
| *Totale* | **134** | **116** | **18** | **3.311** | **3.136** | **174** |

**CONSORZI COMUNALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 12 | 11 | 1 | 185 | 185 | 0 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 8 | 7 | 1 | 36 | 23 | 13 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 11 | 8 | 3 | 268 | 171 | 97 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 33 | 27 | 6 | 974 | 854 | 120 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 14 | 13 | 1 | 469 | 469 | 0 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **79** | **67** | **12** | **1.932** | **1.702** | **230** |

**ENTI REGIONALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 5 | 5 | | 94 | 94 | |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 2 | 2 | | 730 | 730 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 3 | 3 | | 409 | 409 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 5 | 4 | 1 | 425 | 424 | 1 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 15 | 15 | |
| *Totale* | **16** | **15** | **1** | **1.673** | **1.672** | **1** |

**AZIENDE SANITARIE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 81 | 73 | 8 | 24.167 | 22.125 | 2.042 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 47 | 44 | 3 | 14.947 | 14.416 | 531 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2 | 1 | 1 | 649 | 365 | 284 |
| *Totale* | **131** | **119** | **12** | **39.764** | **36.907** | **2.857** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ALTRO**

| Qualifica | | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | | 2 | 2 | | 32 | 32 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | | 1 | | 1 | 20 | | 20 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| | *Totale* | **4** | **3** | **1** | **53** | **33** | **20** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

# ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

# PER OUALIFICA

## ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA

### CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 4 | 1 | 1 | | 13 | 13 | |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 1 | 1 | | 11 | 11 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **24** | **24** | |

### CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 21 | 21 | |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 1 | 1 | | 44 | 44 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **65** | **65** | |

### CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 42 | 42 | |
| LIVELLO 9 | 2 | 2 | | 16 | 16 | |
| LIVELLO 8 | 3 | 2 | 1 | 57 | 56 | 1 |
| LIVELLO 7 | 8 | 7 | 1 | 309 | 306 | 2 |
| LIVELLO 6 | 12 | 12 | | 820 | 820 | |
| LIVELLO 5 | 10 | 10 | | 312 | 312 | |
| LIVELLO 4 | 6 | 5 | 1 | 640 | 380 | 259 |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 17 | 13 | 4 | 1.058 | 469 | 588 |
| *Totale* | **59** | **52** | **7** | **3.254** | **2.401** | **850** |

### COMUNITA' MONTANE

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 58 | 58 | |
| LIVELLO 4 | 1 | 1 | | 19 | 19 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **77** | **77** | |

### CONSORZI COMUNALI

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **1** | **1** | |

### AZIENDE SANITARIE

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **1** | **1** | |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

### SCUOLA

**PARLAMENTO EUROPEO**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 6 | 4 | 2 | 491 | 480 | 10 |
| NON DOCENTE | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| *Totale* | **8** | **5** | **3** | **494** | **481** | **12** |

**PARLAMENTO NAZIONALE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 24 | 18 | 6 | 8.443 | 6.280 | 2.163 |
| CAPO D'ISTITUTO | 8 | 6 | 2 | 2.602 | 1.933 | 669 |
| *Totale* | **32** | **24** | **8** | **11.045** | **8.213** | **2.832** |

**CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 60 | 51 | 9 | 14.136 | 12.820 | 1.315 |
| NON DOCENTE | 5 | 5 | | 864 | 864 | |
| CAPO D'ISTITUTO | 6 | 5 | 1 | 1.424 | 1.318 | 106 |
| *Totale* | **71** | **61** | **10** | **16.424** | **15.002** | **1.421** |

**CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 156 | 118 | 38 | 18.194 | 13.132 | 5.062 |
| NON DOCENTE | 15 | 12 | 3 | 1.473 | 1.058 | 415 |
| CAPO D'ISTITUTO | 11 | 8 | 3 | 2.417 | 1.632 | 785 |
| *Totale* | **182** | **138** | **44** | **22.084** | **15.822** | **6.262** |

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 1.993 | 1.468 | 525 | 84.775 | 68.559 | 16.215 |
| NON DOCENTE | 287 | 226 | 61 | 9.163 | 7.933 | 1.229 |
| CAPO D'ISTITUTO | 57 | 46 | 11 | 3.017 | 2.879 | 138 |
| *Totale* | **2.337** | **1.740** | **597** | **96.955** | **79.371** | **17.582** |

**COMUNITA' MONTANE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 78 | 66 | 12 | 2.015 | 1.923 | 91 |
| NON DOCENTE | 22 | 19 | 3 | 1.565 | 1.551 | 14 |
| CAPO D'ISTITUTO | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **101** | **86** | **15** | **3.582** | **3.476** | **105** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONSORZI COMUNALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 29 | 22 | 7 | 1.854 | 1.663 | 191 |
| NON DOCENTE | 3 | 3 | | 48 | 48 | |
| CAPO D'ISTITUTO | 1 | 1 | | 7 | 7 | |
| *Totale* | **33** | **26** | **7** | **1.909** | **1.718** | **191** |

**ENTI REGIONALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 15 | 15 | | 957 | 957 | |
| CAPO D'ISTITUTO | 2 | 2 | | 263 | 263 | |
| *Totale* | **17** | **17** | | **1.220** | **1.220** | |

**AZIENDE SANITARIE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 2 | 2 | | 184 | 184 | |
| CAPO D'ISTITUTO | 1 | 1 | | 213 | 213 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **397** | **397** | |

**ALTRO**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 24 | 18 | 6 | 890 | 645 | 245 |
| NON DOCENTE | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| CAPO D'ISTITUTO | 1 | 1 | | 17 | 17 | |
| *Totale* | **28** | **21** | **7** | **910** | **664** | **246** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

### UNIVERSITA'

### PARLAMENTO EUROPEO

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| PROFESSORE I^ FASCIA | 10 | 10 | | 3.106 | 3.106 | |
| RICERCATORE | 2 | 2 | | 451 | 451 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 3 | 3 | | 389 | 389 | |
| *Totale* | **15** | **15** | | **3.946** | **3.946** | |

### PARLAMENTO NAZIONALE

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| PROFESSORE I^ FASCIA | 33 | 33 | | 11.681 | 11.681 | |
| PROFESSORE II^ FASCIA | 17 | 15 | 2 | 5.961 | 5.231 | 730 |
| RICERCATORE | 8 | 7 | 1 | 2.857 | 2.492 | 365 |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **61** | **58** | **3** | **21.594** | **20.499** | **1.095** |

### CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| PROFESSORE I^ FASCIA | 19 | 17 | 2 | 4.460 | 4.001 | 459 |
| PROFESSORE II^ FASCIA | 11 | 10 | 1 | 3.234 | 3.001 | 233 |
| RICERCATORE | 11 | 8 | 3 | 3.282 | 2.418 | 864 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **42** | **36** | **6** | **11.341** | **9.785** | **1.556** |

### CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| PROFESSORE I^ FASCIA | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| PROFESSORE II^ FASCIA | 2 | 1 | 1 | 730 | 365 | 365 |
| RICERCATORE | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 5 | 5 | | 508 | 508 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 4 | 4 | | 709 | 709 | |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 2 | 2 | | 145 | 145 | |
| *Totale* | **15** | **14** | **1** | **2.822** | **2.457** | **365** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 2 | | 174 | 174 | |
| PROFESSORE I^ FASCIA | 4 | 4 | | 1.337 | 1.337 | |
| PROFESSORE II^ FASCIA | 4 | 4 | | 771 | 771 | |
| RICERCATORE | 8 | 8 | | 1.119 | 1.119 | |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 8 | 8 | | 119 | 119 | |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 43 | 38 | 5 | 2.070 | 1.891 | 178 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 116 | 105 | 11 | 5.084 | 4.660 | 424 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 35 | 32 | 3 | 1.189 | 1.164 | 25 |
| *Totale* | **220** | **201** | **19** | **11.863** | **11.235** | **627** |

**COMUNITA' MONTANE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 2 | 2 | | 71 | 71 | |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 2 | 2 | | 24 | 24 | |
| *Totale* | **5** | **5** | | **95** | **95** | |

**CONSORZI COMUNALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 2 | 2 | | 13 | 13 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **380** | **380** | |

**ENTI REGIONALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| PROFESSORE II^ FASCIA | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 2 | 2 | | 379 | 379 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **744** | **744** | |

**AZIENDE SANITARIE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| PROFESSORE I^ FASCIA | 1 | | 1 | 365 | | 365 |
| PROFESSORE II^ FASCIA | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| RICERCATORE | 2 | 2 | | 456 | 456 | |
| *Totale* | **5** | **4** | **1** | **1.551** | **1.186** | **365** |

**ALTRO**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| PROFESSORE I^ FASCIA | 4 | 4 | | 1.416 | 1.416 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **1.416** | **1.416** | |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

### POLIZIA DI STATO

### CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 BIS | 1 | 1 | | 102 | 102 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **102** | **102** | |

### CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

### CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

### CORPO FORESTALE DELLO STATO

**CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 107 | 107 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **107** | **107** | |

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 51 | 51 | |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 47 | 47 | |
| LIVELLO 8 | 2 | 2 | | 276 | 276 | |
| LIVELLO 7 | 9 | 9 | | 351 | 351 | |
| LIVELLO 6 | 15 | 14 | 1 | 192 | 159 | 33 |
| LIVELLO 5 | 19 | 19 | | 287 | 287 | |
| *Totale* | **47** | **46** | **1** | **1.204** | **1.171** | **33** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

### FORZE ARMATE

### CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| COLONNELLO | 1 | 1 | | 346 | 346 | |
| TENENTE COLONNELLO TRATT. COLONNELLO | 1 | 1 | | 229 | 229 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **940** | **940** | |

### CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 2 | 2 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 214 | 214 | |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 23 | 23 | |
| LIVELLO 6 BIS | 2 | 2 | | 75 | 75 | |
| COLONNELLO | 2 | 2 | | 153 | 153 | |
| TENENTE COLONNELLO TRATT. COLONNELLO | 2 | 2 | | 83 | 83 | |
| *Totale* | **10** | **10** | | **549** | **549** | |

### CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 7 | 7 | | 224 | 224 | |
| LIVELLO 7 | 76 | 76 | | 1.771 | 1.771 | |
| LIVELLO 6 | 13 | 13 | | 432 | 432 | |
| LIVELLO 5 | 5 | 5 | | 40 | 40 | |
| LIVELLO 8 BIS | 7 | 7 | | 396 | 396 | |
| LIVELLO 6 BIS | 46 | 46 | | 1.905 | 1.905 | |
| COLONNELLO | 1 | 1 | | 7 | 7 | |
| TENENTE COLONNELLO TRATT. COLONNELLO | 29 | 29 | | 1.369 | 1.369 | |
| *Totale* | **184** | **184** | | **6.144** | **6.144** | |

### COMUNITA' MONTANE

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 13 | 13 | |
| LIVELLO 8 BIS | 1 | 1 | | 13 | 13 | |
| TENENTE COLONNELLO TRATT. COLONNELLO | 2 | 2 | | 15 | 15 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **41** | **41** | |

### AZIENDE SANITARIE

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| COLONNELLO | 1 | 1 | | 31 | 31 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **31** | **31** | |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

**CONI**

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 3 | 3 | | 193 | 193 | |
| LIVELLO 7 | 3 | 3 | | 178 | 178 | |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 104 | 104 | |
| LIVELLO 4 | 1 | 1 | | 135 | 135 | |
| *Totale* | **8** | **8** | | **610** | **610** | |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

**ENAC**

**CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA FUNZIONARI | 1 | 1 | | 106 | 106 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **106** | **106** | |

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA FUNZIONARI | 3 | 2 | 1 | 51 | 23 | 28 |
| AREA COLLABORAZIONE | 1 | 1 | | 35 | 35 | |
| AREA OPERATIVA | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **5** | **4** | **1** | **451** | **423** | **28** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

**ENEA**

**CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 26 | 26 | |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 23 | 23 | |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 250 | 250 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **299** | **299** | |

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 12 | 11 | 1 | 930 | 885 | 45 |
| LIVELLO 8 | 2 | 2 | | 137 | 137 | |
| LIVELLO 7 | 6 | 6 | | 246 | 246 | |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 27 | 27 | |
| *Totale* | **22** | **21** | **1** | **1.340** | **1.295** | **45** |

**COMUNITA' MONTANE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 2 | 2 | | 39 | 39 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **39** | **39** | |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

***ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI E ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE:***

**ASI (non ha fornito i dati)**
**CNEL**
**UNIONCAMERE**

# X - ELENCO DELLE AMMINISTRAZIONI CHE NON HANNO FORNITO I DATI

COMPARTO

# *ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI*

TOTALE : n. 2

ENTE PARCO NAZIONALE ARCIPELAGO DELLA MADDALENA
TRAPANI AUTOMOBIL CLUB

COMPARTO

# *REGIONI - AUTONOMIE LOCALI*

***" COMUNI "***

TOTALE : n. 237

ACI SANT'ANTONIO
AILANO
AIROLE
ALBISOLA MARINA
ALFANO
ANDALO
ANTONIMINA
APRIGLIANO
ARSOLI
ASCREA
ASSAGO
ATRI
BAIA E LATINA
BAIANO
BEDOLLO
BELLA
BERBENNO
BERLINGO
BERSONE
BESENELLO

BEZZECCA
BONIFATI
BORTIGALI
BOVILLE ERNICA
BRANCALEONE
BRESIMO
BRUMANO
BRUNELLO
BRUNO
BRUZZANO ZEFFIRIO

CAGNO'
CALAVINO
CALTANISSETTA
CALVENZANO
CALVERA
CAMANDONA

CAMPARADA
CAMPODENNO

CAPRANICA
CAPUA
CARANO
CARAPELLE
CARIMATE
CARISOLO
CARLAZZO
CASALEONE
CASALZUIGNO
CASOLE BRUZIO
CASSARO
CASTEL SAN VINCENZO
CASTELLANETA
CASTELLUCCIO INFERIORE
CASTELLUCCIO SUPERIORE
CASTELLUCCIO VALMAGGIORE
CASTELNUOVO
CASTELNUOVO PARANO
CAVEDINE
CAVIZZANA
CENTOLA
CERIANA
CERSOSIMO
CHIARAMONTE GULFI
CHIARANO
CHIEUTI
CICALA
CISLIANO
CIVITELLA ALFEDENA

CLOZ
COCCONATO
COLORNO
CONTRONE
COREDO
CORENO AUSONIO
CORNIGLIO
CORTINA SULLA STRADA DEL VINO
COSTARAINERA
DAIANO
DENNO
DERUTA
DESIO
DOLCEACQUA
DOMANICO
FAEDO
FAGNANO CASTELLO
FAI DELLA PAGANELLA
FARA SAN MARTINO

FERRUZZANO
FIAVE'
FIGLINE VEGLIATURO
FILANDARI
FIORDIMONTE
FIUMEFREDDO BRUZIO
FLAVON
FONDO
FORANO
FORMAZZA
FOZA
FRASSO TELESINO
GARNIGA
GIARRATANA
GIOIA SANNITICA
GIOVE
GONI
GORGO AL MONTICANO
GRECI
GREZZAGO
INCUDINE
LASINO
LAURITO
LAURO
LEMIE
LEVICO TERME
LIGNANA
LIVRAGA
LOANO
LOCATELLO
LOCRI
LOMASO
MALESCO

MARINA DI GIOIOSA IONICA
MAROPATI
MARTIRANO
MASSA MARITTIMA
MELFI
MIRTO
MOLINA DI LEDRO
MOLTRASIO
MOLVENO
MONCLASSICO
MONTALLEGRO
MONTECALVO IRPINO
MONTEGIOCO
MONTEMESOLA
MONTEMILETTO
MONTEVERDE
MONTIGNOSO
NAVE SAN ROCCO
NESSO
NOCARA
NOVARA DI SICILIA
NOVE
OFENA
OMIGNANO
OROSEI
OSPEDALETTO
OSPITALETTO
OVODDA
PADERNA
PALAZZO SAN GERVASIO
PALU' DEL FERSINA
PANTIGLIATE
PAULI ARBOREI
PECORARA
PERITO
PERTUSIO
PETRELLA SALTO
PIETRACAMELA
PINO D'ASTI
PLACANICA
POCAPAGLIA
POGGIORSINI
PONDERANO
PONTELATONE
PONTINVREA
PREZZO
PRIGANO CILENTO
PULA
RENDE
REVO'
RIBORDONE
RICADI
ROCCA D'ARCE
ROCCALBEGNA
ROCCAPIEMONTE
ROLETTO
RONCEGNO
RONCELLO
ROVIANO
ROVIGO
RUFFRE'
RUMO
RUOTI
SACCO
SALCEDO
SALVITELLE
SAMONE (TN)
SAN BENEDETTO ULLANO
SAN FILI
SAN FRANCESCO AL CAMPO
SAN GIOVANNI VALDARNO
SAN LORENZO
SAN LORENZO IN BANALE
SAN MARTINO IN BADIA
SAN PIETRO A MAIDA
SAN SOSTENE
SANTA MARIA DEL CEDRO
SANT'AGATA DE' GOTI
SANT'AGATA DI ESARO
SANTO STEFANO AL MARE
SARMEDE
SATRIANO
SATRIANO DI LUCANIA
SAVELLI
SAVIGNANO IRPINO
SCANDALE
SCONTRONE
SESSANO DEL MOLISE
SIMERI CRICHI
SPOLTORE
SPORMAGGIORE
STENICO
STIGNANO
TALANA
TETI
TORRE DI MOSTO
TORREVECCHIA TEATINA
TORRI IN SABINA
TRAMBILENO
TRANI
TRAVERSELLA
TREBISACCE
TUENNO
VACCARIZZO ALBANESE
VALFLORIANA
VALLARSA
VALLO DELLA LUCANIA
VARENA
VEDANO OLONA
VERVO'
VIGGIANELLO
VIGHIZZOLO D'ESTE
VILLA FARALDI
VILLA SAN SECONDO
VILLAMIROGLIO
VOTTIGNASCO
ZAGAROLO
ZAPPONETA

COMPARTO

# *REGIONI - AUTONOMIE LOCALI*

## *" PROVINCE "*

TOTALE : n. 1

VARESE

La provincia di Varese ha inviato informazioni parziali, ritenendo che "i dati richiesti rientrano nei limiti di cui alla legge 675/96 ..... in quanto dati sensibili".
L'intera questione, fin dall'11.8.1999, è stata sottoposta alla valutazione del Garante per la protezione dei dati personali, il quale, allo stato, non risulta aver assunto alcuna determinazione.

COMPARTO

# *REGIONI - AUTONOMIE LOCALI*

***" COMUNITA' MONTANE "***

TOTALE : n. 26

ACERENZA ALTO BRADANO
ACQUI TERME ALTA VALLE ORBA,ERRO E BORMIDA
BOLZANO BOLZANO (COMUNITA' MONTANA)
BOSIO ALTA VALLE LEMME ED ALTO OVADESE
BOVALINO ASPROMONTE ORIENTALE MEDIO IONICO REGGINO
BREGANZE DALL'ASTICO AL BRENTA
CADEGLIANO VICONAGO VALGANNA E VALMARCHIROLO
CANTALUPO LIGURE VAL BORBERA E VALLE SPINTI
CAPOTERRA COMUNITA' MONTANA N. 23
CARPANE' DI SAN NAZARIO BRENTA
CASALENDA CIGNO – VALLE DEL BIFERNO – ZONA VII
CASTELLO DI SERRAVALLE VALLE DEL SAMOGGIA ZONA 9
ISCA SULLO IONIO VERSANTE IONICO
MALVITO UNIONE DELLE VALLI
MAMMOLA LIMINA

PIEDIMONTE MATESE MATESE
POGGIO MIRTETO SABINA – ZONA IV
RICCIA FORTORE MOLISANO
SAN FEDELE INTELVI LARIO INTELVESE
SAN MICHELE DI SERINO SERINESE SOLOFRANA
SAN SEBASTIANO CURONE VALLI CURONE GRUE E OSSONA
TEULADA BASSO SULCIS N. 22
VALDAGNO AGNO E CHIAMPO
VALLO DELLA LUCANIA GELBISON E CERVATI
VILLA SANTA MARIA VAL SANGRO
VILLASALTO SARRABLIS – GERREI N. 21

COMPARTO

# *REGIONI - AUTONOMIE LOCALI*

***"I A C P"***

TOTALE : n. 4

ACIREALE
BRINDISI
CAMPOBASSO
ISERNIA

COMPARTO

# *REGIONI - AUTONOMIE LOCALI*

***" CAMERE DI COMMERCIO "***

TOTALE : n. 1

LA SPEZIA

COMPARTO

# *SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE*

TOTALE : n. 2

AGRIGENTO ASL 1
SALERNO AZIENDA OSPEDALIERA SAN GIOVANNI DI DIO

COMPARTO

# *R I C E R C A*

TOTALE : n. 1

ANPA – AGENZIA NAZIONALE PER LA PROTEZIONE DELL'AMBIENTE

# *SETTORI*

TOTALE : n. 1

ASI

# PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

*Ufficio Relazioni Sindacali*

# RELAZIONE

SULLO

STATO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

## ALLEGATO

*Rilevazione dei distacchi e dei permessi sindacali retribuiti, delle aspettative e dei permessi sindacali non retribuiti e delle aspettative e permessi per funzioni pubbliche*

**Art. 50, commi 3 e 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165**

**Contratti Collettivi Nazionali Quadro sottoscritti il 7 agosto e il 25 novembre 1998**
**Contratti Collettivi Nazionali Quadro Integrativi sottoscritti il 27 gennaio 1999**
**Contratto Collettivo Nazionale Quadro sottoscritto il 9 agosto 2000**
**Contratto Collettivo Nazionale Quadro sottoscritto il 27 febbraio 2001**
**Contratto Collettivo Nazionale Quadro sottoscritto il 21 marzo 2001**
**Art. 33, commi 4, 7 del d.P.R. 16 marzo 1999, n. 254**

(Anno 2001)

# SOMMARIO

I. Introduzione e considerazioni generali

II. Tabelle di sintesi

III. Distacchi sindacali retribuiti, per comparti e settori di contrattazione, per sindacato, per qualifica e per sesso

IV. Permessi sindacali cumulati sotto forma di distacco, per comparti e settori di contrattazione, per sindacato, per qualifica e per sesso

V. Aspettative sindacali non retribuite, per comparti e settori di contrattazione, per sindacato, per qualifica e per sesso

VI. Permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato, per comparti e settori di contrattazione, per sindacato, per RSU, per qualifica e per sesso

VII. Permessi sindacali retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutari, per comparti e settori di contrattazione, per sindacato, per qualifica e per sesso

VIII. Permessi sindacali non retribuiti, per comparti e settori di contrattazione, per sindacato, per RSU, per qualifica e per sesso

IX. Aspettative e permessi per funzioni pubbliche, per comparti e settori della Pubblica Amministrazione, per qualifica, per sesso e per tipo di istituzione

X. Elenco delle Amministrazioni che non hanno fornito dati

# I - INTRODUZIONE E CONSIDERAZIONI GENERALI

Con il C.C.N.Q. sottoscritto il 27 febbraio 2001, a seguito del parere favorevole espresso dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di settore , nonché della favorevole certificazione della Corte dei Conti sulla **"attendibilità dei costi quantificati e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio",** si è provveduto a ripartire i distacchi sindacali, per il biennio 2000-2001, a favore delle confederazioni e delle organizzazioni sindacali rappresentative, esponenziali degli interessi del personale dirigente delle autonome Aree di contrattazione collettiva del pubblico impiego.

Il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali, ai fini della proporzionale attribuzione dei distacchi, è stato previamente definito sulla base del solo dato associativo, non essendo intervenute, nelle Aree interessate, le elezioni dei rappresentanti sindacali del personale (R.S.U.). La mancanza del dato elettorale ha comportato, di conseguenza, che la percentuale minima di rappresentatività richiesta dalla normativa "a regime" sia stata identificata nel 5% del totale delle deleghe rilasciate dal personale dirigenziale alle amministrazioni di appartenenza, per la ritenuta del contributo sindacale.

Fermo restando il numero complessivo dei distacchi di cui ai contratti collettivi quadro del 25 novembre 1998 e 27 gennaio 1999, la ripartizione è avvenuta secondo i criteri stabiliti nel C.C.N.Q. 7 agosto 1998 e del C.C.N.Q. integrativo del 27 gennaio 1999, nel senso che il 10% del contingente è stato attribuito alle confederazioni alle quali aderiscono le organizzazioni rappresentative, garantendo alle stesse confederazioni, ove possibile, un distacco, e la rimanente quota del 90% alle citate organizzazioni, in rapporto al grado di rappresentatività, alla diffusione territoriale e alla consistenza delle strutture organizzative nell'Area interessata.

Ai 124 distacchi "storici", confermati dal d.lgs. 80/1998, si sono aggiunti i 35 permessi cumulati sotto forma di distacco, a seguito del cumulo di 23 minuti, detratti dai 90 minuti per ogni dirigente in servizio, spettanti alle organizzazioni sindacali rappresentative. Di conseguenza, nei singoli posti di lavoro il contingente massimo di permessi sindacali per lo svolgimento del mandato è ora quello risultante moltiplicando i restanti 67 minuti per ogni dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ricomprendendo anche i dirigenti in posizione di comando o fuori ruolo.

Per la dirigenza scolastica di cui all'autonoma Area di contrattazione V, sono stati riservati 10 permessi cumulati sotto forma di distacco, quale risultante del cumulo di 1 minuto per ogni dipendente del Comparto Scuola, detratto dai previsti 37 minuti.

Con successivo CCNQ sottoscritto il 21 marzo 2001 si è proceduto alla ripartizione anche dei suddetti permessi cumulati sotto forma di distacco tra le organizzazioni rappresentative e le confederazioni di riferimento.

La presente pubblicazione, prevista come Allegato alla Relazione annuale sullo stato della Pubblica Amministrazione, contiene le informazioni sulle prerogative, sui permessi e sulle aspettative fruite nel corso dell'anno 2001.

– Amministrazioni pubbliche ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva.

Contingenti:

a) distacchi sindacali : n. 2.584 unità;
b) permessi cumulati sotto forma di distacco: n. 544;
c) permessi retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutari: n. 475.508 ore;
d) permessi retribuiti per l'espletamento del mandato: ciascuna amministrazione determina il proprio contingente sulla base dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato.

I suddetti contingenti traggono la loro fonte normativa dai contratti collettivi nazionali quadro citati.

– Forze di Polizia ad ordinamento civile.
Il contingente complessivo per i distacchi sindacali retribuiti è stato determinato in n. 97 e il monte ore di permessi sindacali retribuiti in n. 710.000 (DM 11 marzo 1996; artt. 30 e 31 del dPR 16 marzo 1999, n. 254, DM 5 ottobre 1999 e DM 20 settembre 2000).

- Enti indicati nell'art.70, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001.
  Il contingente dei distacchi (n. 14) e dei permessi sindacali retribuiti viene definito con apposito accordo a livello di ente stesso, nel rispetto della normativa vigente per le pubbliche amministrazioni.

- Regioni a statuto speciale, province autonome di Trento e Bolzano e comuni compresi nel loro territorio.
  Il contingente dei distacchi – n. 50 - (che nei suddetti enti territoriali viene indicato come contingente aspettative) e dei permessi retribuiti viene determinato in ogni amministrazione, in conformità alle proprie leggi regionali, con apposito "accordo".

Si precisa che per il personale delle Regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e Bolzano, per quello appartenente alle Forze di Polizia, nonché per quello di alcuni Enti di cui all'art. 73, comma 5, del decreto legislativo n. 29/1993 (ora art.70, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001), non sono previsti i permessi per le riunioni di organismi direttivi statutari.

Per le aspettative e per i permessi sindacali non retribuiti non sono previsti contingenti. Le aspettative con obbligo di attività lavorativa (part-time) e quelle frazionate (periodo non inferiore a 3 mesi) non possono, invece, superare il 25% del contingente stabilito per i distacchi retribuiti.

I riferimenti normativi riguardanti i permessi e le aspettative per lo svolgimento di funzioni pubbliche sono rinvenibili nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 265, nella legge 23 dicembre 1994, n. 724, nella legge 23 dicembre 1996, n. 662, nella legge 3 agosto 1999, n. 265 e nel decreto legislativo del 18 agosto 2000, n.267.

I dati emersi dalla rilevazione possono così essere sintetizzati:

a) ha assolto l'obbligo di fornire le informazioni richieste il 96,41% delle Amministrazioni Pubbliche (incluse le Forze Armate, per gli aspetti relativi alle aspettative e ai permessi per funzioni pubbliche), nelle quali opera il 89,83% dei dipendenti pubblici. Nel capitolo X è riportato l'elenco delle Amministrazioni che non hanno ottemperato a tale obbligo;

b) si sono registrati in complesso:

- n. 1.042.895 giornate di distacchi sindacali retribuiti, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 2.857 dipendenti (il dato è ottenuto dividendo il numero delle giornate di distacco per 365).
  In concreto, a causa di avvicendamenti richiesti da numerose confederazioni e organizzazioni sindacali nella fruizione di distacchi, il numero effettivo dei dipendenti che ha fruito del distacco, anche per periodi inferiori all'anno, è di 4.031;

- n. 49.394 giornate di permessi cumulati sotto forma di distacco, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 135 dipendenti (il dato è ottenuto dividendo il numero delle giornate di permesso cumulato per 365). A causa di avvicendamenti, così come già precisato per i distacchi, il numero effettivo dei dipendenti che ha fruito dell'istituto è di 248. A tale istituto, introdotto dal CCNQ del 7.8.1998, si applicano le stesse flessibilità previste per i distacchi;

- n. 150.441 giornate di aspettative sindacali non retribuite, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 412 dipendenti. A causa di avvicendamenti, il numero effettivo dei dipendenti che ha fruito dell'aspettativa è di 625;

- n. 369.254 giornate di permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato, di cui 37.982 per i rappresentanti delle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 1.671 dipendenti. Il dato è stato ottenuto dividendo il numero delle giornate di permesso per il numero dei giorni di effettivo lavoro previsto in un anno (221). Hanno utilizzato i permessi sindacali retribuiti n. 80.085 dipendenti. Le RSU, organismi elettivi, si sono costituiti a seguito delle elezioni che si sono tenute presso le amministrazioni ricomprese nei Comparti di contrattazione collettiva nel novembre 1998, fatta eccezione per il Comparto Scuola per il quale, a causa del differimento operato dal legislatore, le consultazioni hanno avuto luogo dal 13 al 16 dicembre 2000;

- n. 109.581 giornate di permessi sindacali retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutari corrispondenti all'assenza dal servizio per un anno di n. 496 dipendenti. Il dato è stato ottenuto dividendo il numero delle giornate di permesso per il numero effettivo di lavoro previsto in un anno (221). Tale istituto è utilizzato dai dirigenti sindacali per la

partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di appartenenza. Hanno fruito dei suddetti permessi n. 35.622 dipendenti.

- n. 1.970 giornate di permessi sindacali non retribuiti, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 9 dipendenti. Hanno usufruito di permessi sindacali non retribuiti n. 356 dipendenti;

- n. 849.172 giornate di aspettative e permessi per funzioni pubbliche, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 2.327 dipendenti. Hanno usufruito di aspettative e permessi per funzioni pubbliche n. 15.525 dipendenti.

I dati sopra riportati si riferiscono al 89,83% dei pubblici dipendenti con un tasso complessivo di assenza dello 0,22%, pari a 1 dipendente su 464, che corrisponde all'assenza dal servizio di 7.486 unità per un anno.

Il tasso di assenza dello 0,22% è così ripartito:

- per i distacchi sindacali: 0,08%, pari a 1 dipendente su 1.215;

- per i permessi cumulati sotto forma di distacco: 0,004, pari a 1 dipendente su 25.716;

- per i permessi sindacali per l'espletamento del mandato, ivi compresi quelli fruiti dai rappresentanti RSU: 0,05%, pari a 1 dipendente su 2.078;

- per permessi sindacali per le riunioni di organismi direttivi statutari: 0,01%, pari a 1 dipendente su 6.999;

- per aspettative e permessi per funzioni pubbliche: 0,07%, pari a 1 dipendente su 1.492.

Relativamente alle assenze per motivi sindacali (distacchi, permessi cumulati, permessi retribuiti) il tasso di assenza risulta dello 0,15%, corrispondente all'assenza dal servizio per un anno di 5.159 unità, pari a 1 dipendente su 606, con un costo annuo valutabile in £. **232.155.000.000 (€119.898.051).**

Il costo per le aspettative e i permessi per le funzioni pubbliche è valutabile in £. **104.715.000.000 (€ 54.080.784)**.

I risultati che sono emersi in complesso dall'indagine relativa all'anno 2000 figurano nelle Tabelle di sintesi che seguono:

- nella Tabella A è riportato un quadro generale delle Amministrazioni che hanno fornito i dati richiesti a fronte di quelle interessate;

- nella Tabella B è riportata la distribuzione dei dipendenti in distacco sindacale retribuito e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella C è riportata la distribuzione dei dipendenti in distacco sindacale retribuito, per confederazione sindacale, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella D è riportata la distribuzione dei giorni di distacco sindacale retribuito, per confederazione sindacale, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella E è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale sotto forma di distacco e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella F è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale sotto forma di distacco, per confederazione sindacale, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella G è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale sotto forma distacco, per confederazione sindacale, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella H è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa sindacale non retribuita e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella I è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa sindacale non retribuita, per confederazione sindacale, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella L è riportata la distribuzione dei giorni di aspettativa sindacale non retribuita, per confederazione sindacale, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella M è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella N è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella O è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella P è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi statutari e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella Q è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi statutari, per confederazione sindacale, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella R è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi statutari, per confederazione sindacale, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella S è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale non retribuito e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella T è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale non retribuito, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella U è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale non retribuiti per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella V è riportata la distribuzione dei dipendenti e dei giorni di aspettativa e permesso per l'espletamento di funzioni pubbliche, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella W è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa e permesso per l'espletamento di funzioni pubbliche, per tipo di istituzione ove la funzione è svolta, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella Z è riportata la distribuzione dei giorni di aspettativa e permesso per l'espletamento di funzioni pubbliche, per tipo di istituzione ove la funzione è svolta, per comparto e settore di contrattazione.

Nell'Allegato sono anche riportati dati analitici su tutti gli istituti, distinti per comparto e settore di contrattazione, per sindacato, per qualifica e per sesso.

Infine, nell'Allegato trova posto l'elenco delle Amministrazioni, che, nonostante i ripetuti solleciti, ***non hanno inviato i dati richiesti***.

# II - TABELLE DI SINTESI

**TABELLA A**

**RIEPILOGO GENERALE ANNO 2001**

| COMPARTI E SETTORI | AMMINISTRAZIONI DEL COMPARTO | AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FORNITO I DATI | % | NUMERO DIPENDENTI DEL COMPARTO (1) | NUMERO DIPENDENTI DELLE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FORNITO I DATI | % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 18 | 18 | 100,00 | 267702 | 267702 | 100,00 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 177 | 157 | 88,70 | 62920 | 59790 | 95,03 |
| REGIONI-AUTONOMIE LOCALI (2) | 8756 | 7861 | 89,78 | 631184 | 573187 | 90,81 |
| COMUNI-IPAB-CONSORZI COMUNALI | | | | | | |
| PROVINCE | | | | | | |
| COMUNITA' MONTANE | | | | | | |
| CAMERE DI COMMERCIO | | | | | | |
| REGIONI-ENTI REGIONALI (2) | | | | | | |
| I.A.C.P. | | | | | | |
| AZIENDE AUTONOME | 3 | 3 | 100,00 | 39816 | 39816 | 100,00 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 334 | 301 | 90,12 | 701068 | 641457 | 91,50 |
| ISTITUZ. ED ENTI RICERCA E SPERIMENTAZ. | 49 | 43 | 87,76 | 18239 | 18110 | 99,29 |
| SCUOLA | 1 | 1 | 100,00 | 1130541 | 1130541 | 100,00 |
| UNIVERSITA' | 76 | 72 | 94,74 | 110205 | 108967 | 98,88 |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | 1 | 1 | 100,00 | 987 | 987 | 100,00 |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | 1 | 1 | 100,00 | 1601 | 1601 | 100,00 |
| POLIZIA DI STATO | 1 | 1 | 100,00 | 107531 | 107531 | 100,00 |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 1 | 1 | 100,00 | 41477 | 41477 | 100,00 |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 1 | 1 | 100,00 | 6692 | 6692 | 100,00 |
| FORZE ARMATE (3) | 1 | 1 | 100,00 | 344869 | 344869 | 100,00 |
| A.S.I. | 1 | 1 | 100,00 | 96 | 96 | 100,00 |
| C.N.E.L. | 1 | 1 | 100,00 | 110 | 110 | 100,00 |
| C.O.N.I. | 1 | 1 | 100,00 | 2788 | 2788 | 100,00 |
| E.N.A.C. | 1 | 1 | 100,00 | 199 | 199 | 100,00 |
| E.N.E.A. | 1 | 1 | 100,00 | 3593 | 3593 | 100,00 |
| UNIONCAMERE | 1 | 1 | 100,00 | 86 | 86 | 100,00 |
| **TOTALE** | **9424** | **8466** | **89,83** | **3471704** | **3347011** | **96,41** |

(1) - La consistenza del personale è riferita al 31.12.2000; i dati, aggregati sulla base del contratto di appartenenza, sono stati forniti dal Ministero del Tesoro - Rag.Gen.Stato, tranne che per la regione Sicilia, per la provincia autonoma di Bolzano, per il personale della carriera prefettizia e per il personale della carriera diplomatica, i cui dati sono stati comunicati direttamente dalle amministrazioni medesime. Nel numero dei dipendenti non sono stati compresi i contrattisti.

(2) - Sono comprese le Regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano.

(3) - Le Forze Armate fruiscono esclusivamente di permessi e aspettative per funzioni pubbliche.

**Tabella B**

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

## DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

| Comparti e settori | Dipendenti | Dip. che hanno usufruito dell'istituto | Giorni usufruiti | Anni/Dipendente |
|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Totale* | *Totale* | *Totale* |
| MINISTERI | 267.702 | 626 | 152.564 | 417,98 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 62.920 | 294 | 80.380 | 220,22 |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 631.184 | 765 | 211.243 | 578,75 |
| AZIENDE AUTONOME | 39.816 | 24 | 5.664 | 15,52 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 701.068 | 559 | 146.584 | 401,60 |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 18.239 | 32 | 8.144 | 22,31 |
| SCUOLA | 1.130.541 | 1.604 | 401.376 | 1.099,66 |
| UNIVERSITA' | 110.205 | 45 | 14.421 | 39,51 |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | 987 | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | 1.601 | | | |
| POLIZIA DI STATO | 107.531 | 23 | 4.436 | 12,15 |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 41.477 | 37 | 11.243 | 30,80 |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 6.692 | 9 | 3.257 | 8,92 |
| ASI | 96 | | | |
| CNEL | 110 | | | |
| CONI | 2.788 | 2 | 730 | 2,00 |
| ENAC | 199 | | | |
| ENEA | 3.593 | 11 | 2.853 | 7,82 |
| UNIONCAMERE | 86 | | | |
| **TOTALE** | **3.126.835** | **4.031** | **1.042.895** | **2.857,25** |

**Tabella C**

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

### NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

| | CGIL | CISL | UIL | ASGB/USAS | CIDA | CISAL | CONFEDIR | CONFSAL | COSMED | RDB/CUB | UGL | USAE | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 100 | 173 | 99 | | | 91 | 3 | 107 | | 26 | 24 | 2 | 1 | **626** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 57 | 116 | 49 | 1 | 2 | 44 | | | | 21 | 1 | | 3 | **294** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 258 | 249 | 135 | 1 | | 42 | 3 | 53 | | 3 | 7 | 3 | 11 | **765** |
| AZIENDE AUTONOME | 7 | 7 | 5 | | | | | | | 5 | | | | **24** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 157 | 171 | 100 | 1 | 2 | 1 | 17 | 39 | 5 | 1 | 2 | 44 | 19 | **559** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 7 | 12 | 8 | | 2 | 1 | | | | 2 | | | | **32** |
| SCUOLA | 348 | 546 | 172 | | 9 | | | 401 | | | | | 128 | **1.604** |
| UNIVERSITA' | 17 | 13 | 6 | | | 3 | | 6 | | | | | | **45** |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | | | | | | | | | | | | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | | | | | | | | | | | | | | |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | | | 23 | **23** |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 3 | 5 | 2 | | | | | | | | | | 27 | **37** |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 1 | 1 | 1 | | | | | | | | | | 6 | **9** |
| ASI | | | | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | | | | |
| CONI | | 1 | | | | | | | | | 1 | | | **2** |
| ENAC | | | | | | | | | | | | | | |
| ENEA | 4 | 3 | 2 | | | 2 | | | | | | | | **11** |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **959** | **1.297** | **579** | **3** | **15** | **184** | **23** | **606** | **5** | **58** | **35** | **49** | **218** | **4.031** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella D**

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

### NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

| | CGIL | CISL | UIL | ASGB/USAS | CIDA | CISAL | CONFEDIR | CONFSAL | COSMED | RDB/CUB | UGL | USAE | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 30.177 | 46.468 | 27.068 | | | 15.060 | 395 | 23.425 | | 4.539 | 4.814 | 436 | 182 | **152.564** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 16.297 | 29.652 | 13.900 | 365 | 730 | 12.479 | | | | 6.799 | 36 | | 122 | **80.380** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 80.043 | 67.902 | 36.079 | 365 | | 9.286 | 1.095 | 10.593 | | 914 | 1.196 | 626 | 3.144 | **211.243** |
| AZIENDE AUTONOME | 1.465 | 2.371 | 1.095 | | | | | | | 733 | | | | **5.664** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 45.873 | 46.098 | 26.185 | 182 | 669 | 365 | 3.463 | 8.736 | 1.224 | 34 | 424 | 8.998 | 4.333 | **146.584** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 2.351 | 2.747 | 2.098 | | 220 | 365 | | | | 363 | | | | **8.144** |
| SCUOLA | 92.194 | 142.343 | 42.691 | | 1.290 | | | 99.541 | | | | | 23.317 | **401.376** |
| UNIVERSITA' | 5.955 | 3.967 | 2.007 | | | 668 | | 1.824 | | | | | | **14.421** |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | | | | | | | | | | | | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | | | | | | | | | | | | | | |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | | | 4.436 | **4.436** |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 1.095 | 1.454 | 730 | | | | | | | | | | 7.964 | **11.243** |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 365 | 365 | 365 | | | | | | | | | | 2.162 | **3.257** |
| ASI | | | | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | | | | |
| CONI | | 365 | | | | | | | | | 365 | | | **730** |
| ENAC | | | | | | | | | | | | | | |
| ENEA | 1.021 | 732 | 550 | | | 550 | | | | | | | | **2.853** |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **276.836** | **344.464** | **152.768** | **912** | **2.909** | **38.773** | **4.953** | **144.119** | **1.224** | **13.382** | **6.835** | **10.060** | **45.660** | **1.042.895** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella E**

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

## DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

| Comparti e settori | Dipendenti | Dip. che hanno usufruito dell'istituto | Giorni usufruiti | Anni/Dipendente |
|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Totale* | *Totale* | *Totale* |
| MINISTERI | 267.702 | 39 | 11.198 | 30,68 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 62.920 | 2 | 205 | 0,56 |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 631.184 | 45 | 8.119 | 22,24 |
| AZIENDE AUTONOME | 39.816 | | | |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 701.068 | 54 | 11.920 | 32,66 |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 18.239 | 1 | 365 | 1,00 |
| SCUOLA | 1.130.541 | 105 | 16.957 | 46,46 |
| UNIVERSITA' | 110.205 | 2 | 630 | 1,73 |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | 987 | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | 1.601 | | | |
| POLIZIA DI STATO | 107.531 | | | |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 41.477 | | | |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 6.692 | | | |
| ASI | 96 | | | |
| CNEL | 110 | | | |
| CONI | 2.788 | | | |
| ENAC | 199 | | | |
| ENEA | 3.593 | | | |
| UNIONCAMERE | 86 | | | |
| **TOTALE** | **3.126.835** | **248** | **49.394** | **135,33** |

**Tabella F**

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

### NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

| | CGIL | CISL | UIL | ASGB/USAS | CISAL | CONFEDIR | CONFSAL | RDB/CUB | UGL | USAE | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 12 | 11 | 1 | | 1 | | 9 | 1 | 1 | 3 | | **39** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 1 | 1 | | | | | | | | | | **2** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 11 | 22 | 2 | 2 | 2 | | 3 | | | | 3 | **45** |
| AZIENDE AUTONOME | | | | | | | | | | | | |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 19 | 16 | 6 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | | **54** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 1 | | | | | | | | | | | **1** |
| SCUOLA | 17 | 2 | 1 | | 10 | | 74 | | | | 1 | **105** |
| UNIVERSITA' | 1 | | 1 | | | | | | | | | **2** |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | | | | | | | | | | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | | | | | | | | | | | | |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | | |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | | | | | | | | | | | | |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | | | | | | | | | | | |
| ASI | | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | | | | | | | | |
| ENAC | | | | | | | | | | | | |
| ENEA | | | | | | | | | | | | |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **62** | **52** | **11** | **4** | **16** | **3** | **87** | **2** | **2** | **5** | **4** | **248** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella G**

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

### NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

| | CGIL | CISL | UIL | ASGB/USAS | CISAL | CONFEDIR | CONFSAL | RDB/CUB | UGL | USAE | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 3.983 | 3.373 | 365 | | 49 | | 1.787 | 365 | 252 | 1.024 | | **11.198** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 23 | 182 | | | | | | | | | | **205** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 1.642 | 5.079 | 364 | 198 | 180 | | 383 | | | | 273 | **8.119** |
| AZIENDE AUTONOME | | | | | | | | | | | | |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 4.298 | 4.170 | 1.480 | 421 | 286 | 457 | 29 | 42 | 365 | 372 | | **11.920** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 365 | | | | | | | | | | | **365** |
| SCUOLA | 1.223 | 730 | 365 | | 1.275 | | 12.999 | | | | 365 | **16.957** |
| UNIVERSITA' | 365 | | 265 | | | | | | | | | **630** |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | | | | | | | | | | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | | | | | | | | | | | | |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | | |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | | | | | | | | | | | | |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | | | | | | | | | | | |
| ASI | | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | | | | | | | | |
| ENAC | | | | | | | | | | | | |
| ENEA | | | | | | | | | | | | |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **11.899** | **13.534** | **2.839** | **619** | **1.790** | **457** | **15.198** | **407** | **617** | **1.396** | **638** | **49.394** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella H**

**ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE**

**DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE**

| Comparti e settori | Dipendenti | Dip. che hanno usufruito dell'istituto | Giorni usufruiti | Anni/Dipendente |
|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Totale* | *Totale* | *Totale* |
| MINISTERI | 267.702 | 109 | 24.576 | 67,33 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 62.920 | 13 | 4.137 | 11,33 |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 631.184 | 242 | 62.328 | 170,76 |
| AZIENDE AUTONOME | 39.816 | 1 | 137 | 0,38 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 701.068 | 167 | 40.029 | 109,67 |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 18.239 | | | |
| SCUOLA | 1.130.541 | 84 | 17.417 | 47,72 |
| UNIVERSITA' | 110.205 | 5 | 1.097 | 3,01 |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | 987 | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | 1.601 | | | |
| POLIZIA DI STATO | 107.531 | 1 | 92 | 0,25 |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 41.477 | 1 | 365 | 1,00 |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 6.692 | 2 | 263 | 0,72 |
| ASI | 96 | | | |
| CNEL | 110 | | | |
| CONI | 2.788 | | | |
| ENAC | 199 | | | |
| ENEA | 3.593 | | | |
| UNIONCAMERE | 86 | | | |
| **TOTALE** | **3.126.835** | **625** | **150.441** | **412,17** |

**Tabella I**

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

### NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

| | CGIL | CISL | UIL | ASGB/USAS | CISAL | CONFSAL | RDB/CUB | UGL | USAE | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 27 | 13 | 1 | 1 | 59 | 1 | 1 | 5 | | 1 | **109** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 4 | 3 | 2 | | | 1 | 2 | | | 1 | **13** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 103 | 77 | 37 | | 9 | 3 | 7 | 2 | | 4 | **242** |
| AZIENDE AUTONOME | 1 | | | | | | | | | | **1** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 77 | 50 | 9 | | 3 | 6 | 8 | 3 | 5 | 6 | **167** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | | | | | | | | | | | |
| SCUOLA | 40 | 5 | 7 | | 1 | 15 | 1 | | | 15 | **84** |
| UNIVERSITA' | 2 | 1 | | | | | 2 | | | | **5** |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | | | | | | | | | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | | | | | | | | | | | |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | 1 | **1** |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 1 | | | | | | | | | | **1** |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | 1 | | | | | | | | 1 | **2** |
| ASI | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | | | | | | | |
| ENAC | | | | | | | | | | | |
| ENEA | | | | | | | | | | | |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **255** | **150** | **56** | **1** | **72** | **26** | **21** | **10** | **5** | **29** | **625** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella L**

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

### NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

| | CGIL | CISL | UIL | ASGB/USAS | CISAL | CONFSAL | RDB/CUB | UGL | USAE | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 7.101 | 3.254 | 365 | 365 | 11.685 | 275 | 104 | 1.062 | | 365 | **24.576** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 1.460 | 791 | 730 | | | 365 | 426 | | | 365 | **4.137** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 28.240 | 19.385 | 7.857 | | 2.220 | 426 | 2.294 | 730 | | 1.176 | **62.328** |
| AZIENDE AUTONOME | 137 | | | | | | | | | | **137** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 20.695 | 12.402 | 1.850 | | 531 | 977 | 963 | 338 | 874 | 1.399 | **40.029** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | | | | | | | | | | | |
| SCUOLA | 9.250 | 1.217 | 1.764 | | 243 | 2.920 | 122 | | | 1.901 | **17.417** |
| UNIVERSITA' | 457 | 365 | | | | | 275 | | | | **1.097** |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | | | | | | | | | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | | | | | | | | | | | |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | 92 | **92** |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 365 | | | | | | | | | | **365** |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | 181 | | | | | | | | 82 | **263** |
| ASI | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | | | | | | | |
| ENAC | | | | | | | | | | | |
| ENEA | | | | | | | | | | | |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **67.705** | **37.595** | **12.566** | **365** | **14.679** | **4.963** | **4.184** | **2.130** | **874** | **5.380** | **150.441** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.
Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella M**

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

| Comparti e settori | Dipendenti | Dip. che hanno usufruito dell'istituto | Giorni usufruiti | Anni/Dipendente |
|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Totale* | *Totale* | *Totale* |
| MINISTERI | 267.702 | 8.545 | 35.853 | 162,23 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 62.920 | 3.840 | 20.212 | 91,46 |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 631.184 | 20.997 | 78.603 | 355,67 |
| AZIENDE AUTONOME | 39.816 | 1.222 | 4.993 | 22,59 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 701.068 | 15.419 | 91.693 | 414,90 |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 18.239 | 385 | 1.842 | 8,33 |
| SCUOLA | 1.130.541 | 12.787 | 23.331 | 105,57 |
| UNIVERSITA' | 110.205 | 1.213 | 4.251 | 19,24 |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | 987 | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | 1.601 | 35 | 43 | 0,19 |
| POLIZIA DI STATO | 107.531 | 10.257 | 64.554 | 292,10 |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 41.477 | 4.506 | 39.181 | 177,29 |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 6.692 | 598 | 3.125 | 14,14 |
| ASI | 96 | 3 | 4 | 0,02 |
| CNEL | 110 | | | |
| CONI | 2.788 | 108 | 306 | 1,38 |
| ENAC | 199 | 46 | 220 | 1,00 |
| ENEA | 3.593 | 120 | 1.039 | 4,70 |
| UNIONCAMERE | 86 | 4 | 4 | 0,02 |
| **TOTALE** | **3.126.835** | **80.085** | **369.254** | **1.670,83** |

**Tabella N**

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

### NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE, PER RSU

| | CGIL | CISL | UIL | ASGB/USAS | CIDA | CISAL | CONFEDIR | CONFSAL | COSMED | RDB/CUB | UGL | USAE | RSU | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 1.534 | 1.808 | 1.120 | | | 492 | 5 | 722 | 3 | 348 | 187 | | 2.265 | 61 | **8.545** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 808 | 1.371 | 537 | 1 | 4 | 446 | 23 | 38 | | 388 | 29 | | 180 | 15 | **3.840** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 6.292 | 5.010 | 2.628 | 68 | 4 | 795 | 51 | 722 | | 100 | 249 | 1 | 4.728 | 349 | **20.997** |
| AZIENDE AUTONOME | 316 | 396 | 224 | | | 43 | 1 | | | 75 | 4 | | 152 | 11 | **1.222** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 3.955 | 3.915 | 2.391 | 35 | 23 | 39 | 225 | 599 | 242 | 102 | 119 | 703 | 2.296 | 775 | **15.419** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 167 | 121 | 46 | | 24 | | 1 | | | 26 | | | | | **385** |
| SCUOLA | 4.747 | 3.373 | 1.340 | | | 6 | | 2.136 | | 1 | 3 | | 553 | 628 | **12.787** |
| UNIVERSITA' | 357 | 330 | 121 | | | 43 | | 87 | | 5 | 2 | | 262 | 6 | **1.213** |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | | | | | | | | | | | | | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | | | | | | | | | | | | | | 35 | **35** |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | | | | 10.257 | **10.257** |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 538 | 545 | 427 | | | | | | | | | | | 2.996 | **4.506** |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 25 | 86 | 131 | | | | | | | | | | | 356 | **598** |
| ASI | | 1 | 1 | | 1 | | | | | | | | | | **3** |
| CNEL | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONI | 23 | 30 | 18 | | 2 | | | | | 10 | 19 | | 6 | | **108** |
| ENAC | 16 | 8 | 18 | | | | | | | | | | | 4 | **46** |
| ENEA | 34 | 37 | 17 | | 10 | 16 | | | | | | | 6 | | **120** |
| UNIONCAMERE | 1 | 1 | | | | | | | | | | | 2 | | **4** |
| **TOTALE** | **18.813** | **17.032** | **9.019** | **104** | **68** | **1.880** | **306** | **4.304** | **245** | **1.055** | **612** | **704** | **10.450** | **15.493** | **80.085** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi retribuiti e non per l'espletamento del mandato.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella O**

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

### NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE, PER RSU

| | CGIL | CISL | UIL | ASGB/USAS | CIDA | CISAL | CONFEDIR | CONFSAL | COSMED | RDB/CUB | UGL | USAE | RSU | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 6.130 | 10.282 | 5.740 | | | 2.472 | 23 | 4.348 | 10 | 1.905 | 1.080 | | 3.650 | 213 | **35.853** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 3.283 | 8.740 | 2.564 | 9 | 10 | 1.968 | 61 | 155 | | 2.432 | 91 | | 855 | 44 | **20.212** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 24.813 | 16.809 | 9.622 | 269 | 2 | 3.579 | 151 | 3.359 | | 406 | 1.055 | | 16.164 | 2.374 | **78.603** |
| AZIENDE AUTONOME | 1.117 | 1.607 | 1.371 | | | 171 | 1 | | | 397 | 36 | | 223 | 70 | **4.993** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 25.906 | 22.526 | 15.236 | 359 | 34 | 308 | 738 | 2.868 | 1.002 | 569 | 498 | 3.325 | 15.295 | 3.029 | **91.693** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 489 | 844 | 214 | | 85 | | | | | 210 | | | | | **1.842** |
| SCUOLA | 9.056 | 6.146 | 2.986 | | | 17 | | 3.538 | | 1 | 2 | | 666 | 919 | **23.331** |
| UNIVERSITA' | 1.181 | 1.052 | 485 | | | 117 | | 293 | | 17 | 3 | | 1.091 | 12 | **4.251** |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | | | | | | | | | | | | | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | | | | | | | | | | | | | | 43 | **43** |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | | | | 64.554 | **64.554** |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 3.438 | 4.582 | 2.986 | | | | | | | | | | | 28.175 | **39.181** |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 134 | 688 | 549 | | | | | | | | | | | 1.754 | **3.125** |
| ASI | | 2 | 1 | | 1 | | | | | | | | | | **4** |
| CNEL | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONI | 106 | 73 | 27 | | | | | | | 30 | 52 | | 18 | | **306** |
| ENAC | 70 | 65 | 69 | | | | | | | | | | | 16 | **220** |
| ENEA | 369 | 233 | 90 | | 95 | 234 | | | | | | | 18 | | **1.039** |
| UNIONCAMERE | 1 | 1 | | | | | | | | | | | 2 | | **4** |
| **TOTALE** | **76.093** | **73.650** | **41.940** | **637** | **227** | **8.866** | **974** | **14.561** | **1.012** | **5.967** | **2.817** | **3.325** | **37.982** | **101.203** | **369.254** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi retribuiti e non per l'espletamento del mandato.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella P**

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

## DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

| Comparti e settori | Dipendenti | Dip. che hanno usufruito dell'istituto | Giorni usufruiti | Anni/Dipendente |
|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Totale* | *Totale* | *Totale* |
| MINISTERI | 267.702 | 5.621 | 21.619 | 97,82 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 62.920 | 1.508 | 5.266 | 23,83 |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 631.184 | 10.746 | 36.745 | 166,27 |
| AZIENDE AUTONOME | 39.816 | 512 | 1.907 | 8,63 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 701.068 | 6.982 | 25.940 | 117,38 |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 18.239 | 166 | 489 | 2,21 |
| SCUOLA | 1.130.541 | 9.445 | 15.791 | 71,45 |
| UNIVERSITA' | 110.205 | 627 | 1.783 | 8,07 |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | 987 | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | 1.601 | | | |
| POLIZIA DI STATO | 107.531 | | | |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 41.477 | | | |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 6.692 | | | |
| ASI | 96 | 1 | | |
| CNEL | 110 | | | |
| CONI | 2.788 | | | |
| ENAC | 199 | 12 | 37 | 0,17 |
| ENEA | 3.593 | | | |
| UNIONCAMERE | 86 | 2 | 4 | 0,02 |
| **TOTALE** | **3.126.835** | **35.622** | **109.581** | **495,84** |

**Tabella Q**

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

### NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

| | CGIL | CISL | UIL | ASGB/USAS | CIDA | CISAL | CONFEDIR | CONFSAL | COSMED | RDB/CUB | UGL | USAE | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 1.202 | 2.127 | 846 | | | 182 | 19 | 499 | 2 | 630 | 92 | | 22 | **5.621** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 259 | 614 | 256 | | 8 | 153 | 5 | 9 | | 187 | 2 | | 15 | **1.508** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 3.562 | 3.673 | 2.028 | | 2 | 402 | 23 | 585 | | 277 | 71 | | 123 | **10.746** |
| AZIENDE AUTONOME | 127 | 188 | 93 | | | 8 | 1 | | | 94 | 1 | | | **512** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 1.617 | 2.192 | 1.394 | 36 | 24 | 21 | 138 | 285 | 175 | 268 | 69 | 338 | 425 | **6.982** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 96 | 37 | 23 | | 3 | 2 | 2 | 2 | | 1 | | | | **166** |
| SCUOLA | 3.095 | 2.778 | 1.614 | | 3 | 8 | 1 | 1.501 | | 5 | 1 | | 439 | **9.445** |
| UNIVERSITA' | 203 | 241 | 79 | | | 31 | | 44 | | 11 | | | 18 | **627** |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | | | | |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | | | | | | | | | | | | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | | | | | | | | | | | | | | |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | | | | | | | | | | | | | | |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | | | | | | | | | | | | | |
| ASI | | 1 | | | | | | | | | | | | **1** |
| CNEL | | | | | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | | | | | | | | | | |
| ENAC | 3 | 5 | 3 | | | | | | | | | | 1 | **12** |
| ENEA | | | | | | | | | | | | | | |
| UNIONCAMERE | 1 | | | | | | | 1 | | | | | | **2** |
| **TOTALE** | **10.165** | **11.856** | **6.336** | **36** | **40** | **807** | **189** | **2.926** | **177** | **1.473** | **236** | **338** | **1.043** | **35.622** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella R**

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

### NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

| | CGIL | CISL | UIL | ASGB/USAS | CIDA | CISAL | CONFEDIR | CONFSAL | COSMED | RDB/CUB | UGL | USAE | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 4.583 | 7.644 | 2.165 | | | 624 | 101 | 2.055 | 4 | 4.030 | 369 | | 44 | **21.619** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 777 | 1.962 | 767 | | 15 | 594 | 14 | 94 | | 997 | 8 | | 38 | **5.266** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 11.268 | 12.780 | 6.286 | | 11 | 1.643 | 96 | 2.307 | | 1.737 | 347 | | 270 | **36.745** |
| AZIENDE AUTONOME | 506 | 718 | 287 | | | 21 | 1 | | | 374 | | | | **1.907** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 5.756 | 7.654 | 5.098 | 155 | 36 | 111 | 443 | 848 | 798 | 1.830 | 353 | 1.469 | 1.389 | **25.940** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 245 | 94 | 87 | | 4 | 2 | 7 | 48 | | 2 | | | | **489** |
| SCUOLA | 4.983 | 4.722 | 2.998 | | 5 | 11 | 1 | 2.375 | | 6 | | | 690 | **15.791** |
| UNIVERSITA' | 614 | 700 | 220 | | | 62 | | 125 | | 46 | | | 16 | **1.783** |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | | | | | | | | | | | | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | | | | | | | | | | | | | | |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | | | | |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | | | | | | | | | | | | | | |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | | | | | | | | | | | | | |
| ASI | | | | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | | | | | | | | | | |
| ENAC | 3 | 19 | 13 | | | | | | | | | | 2 | **37** |
| ENEA | | | | | | | | | | | | | | |
| UNIONCAMERE | 3 | | | | | | | 1 | | | | | | **4** |
| **TOTALE** | **28.738** | **36.293** | **17.921** | **155** | **71** | **3.068** | **663** | **7.853** | **802** | **9.022** | **1.077** | **1.469** | **2.449** | **109.581** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella S**

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

## DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

| Comparti e settori | Dipendenti | Dip. che hanno usufruito dell'istituto | Giorni usufruiti | Anni/Dipendente |
|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Totale* | *Totale* | *Totale* |
| MINISTERI | 267.702 | 36 | 123 | 0,56 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 62.920 | 2 | 5 | 0,02 |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 631.184 | 103 | 647 | 2,93 |
| AZIENDE AUTONOME | 39.816 | 5 | 117 | 0,53 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 701.068 | 24 | 147 | 0,67 |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 18.239 | 3 | 1 | 0,00 |
| SCUOLA | 1.130.541 | 9 | 18 | 0,08 |
| UNIVERSITA' | 110.205 | 9 | 95 | 0,43 |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | 987 | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | 1.601 | | | |
| POLIZIA DI STATO | 107.531 | 160 | 806 | 3,65 |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 41.477 | 5 | 11 | 0,05 |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 6.692 | | | |
| ASI | 96 | | | |
| CNEL | 110 | | | |
| CONI | 2.788 | | | |
| ENAC | 199 | | | |
| ENEA | 3.593 | | | |
| UNIONCAMERE | 86 | | | |
| **TOTALE** | **3.126.835** | **356** | **1.970** | **8,91** |

**Tabella T**

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

### NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE,

| | CGIL | CISL | UIL | CISAL | CONFSAL | RDB/CUB | UGL | RSU | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 6 | 2 | 5 | 3 | 2 | 5 | 2 | 11 | | **36** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | | | | | | | 1 | 1 | | **2** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 42 | 22 | 12 | 5 | 1 | 9 | 3 | 7 | 2 | **103** |
| AZIENDE AUTONOME | 1 | 1 | 3 | | | | | | | **5** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 14 | 3 | 3 | | 4 | | | | | **24** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 1 | | | | | | | 2 | | **3** |
| SCUOLA | 3 | 2 | 2 | | | | | 1 | 1 | **9** |
| UNIVERSITA' | 9 | | | | | | | | | **9** |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | | | | | | | | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | | | | | | | | | | |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | 160 | **160** |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 1 | | 1 | | | | | | 3 | **5** |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | | | | | | | | | |
| ASI | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | | | | | | |
| ENAC | | | | | | | | | | |
| ENEA | | | | | | | | | | |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **77** | **30** | **26** | **8** | **7** | **14** | **6** | **22** | **166** | **356** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi :

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella U**

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

### NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACAL

| | CGIL | CISL | UIL | CISAL | CONFSAL | RDB/CUB | UGL | RSU | ALTRI | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 20 | 3 | 44 | 3 | 1 | 33 | 8 | 11 | | 123 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | | | | | | | 1 | 4 | | 5 |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 527 | 38 | 16 | 22 | 1 | 6 | 5 | 29 | 3 | 647 |
| AZIENDE AUTONOME | 1 | 4 | 112 | | | | | | | 117 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 99 | 13 | 4 | | 31 | | | | | 147 |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | | | | | | | | 1 | | 1 |
| SCUOLA | 4 | 10 | 4 | | | | | | | 18 |
| UNIVERSITA' | 95 | | | | | | | | | 95 |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | | | | | | | | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | | | | | | | | | | |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | 806 | 806 |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 1 | | 3 | | | | | | 7 | 11 |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | | | | | | | | | |
| ASI | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | | | | | | |
| ENAC | | | | | | | | | | |
| ENEA | | | | | | | | | | |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **747** | **68** | **183** | **25** | **33** | **39** | **14** | **45** | **816** | **1.970** |

**NOTE**

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

**Tabella V**

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

| Comparti e settori | Dipendenti | Dip. che hanno usufruito dell'istituto | Giorni usufruiti | Anni/Dipendente |
|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Totale* | *Totale* | *Totale* |
| MINISTERI | 267.702 | 1.554 | 78.751 | 215,76 |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 62.920 | 511 | 29.910 | 81,95 |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 631.184 | 4.573 | 274.702 | 752,61 |
| AZIENDE AUTONOME | 39.816 | 155 | 3.487 | 9,55 |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 701.068 | 4.775 | 219.152 | 600,42 |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | 18.239 | 250 | 3.832 | 10,50 |
| SCUOLA | 1.130.541 | 3.068 | 178.517 | 489,09 |
| UNIVERSITA' | 110.205 | 388 | 50.300 | 137,81 |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | 987 | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | 1.601 | | | |
| POLIZIA DI STATO | 107.531 | | | |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | 41.477 | 34 | 327 | 0,90 |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | 6.692 | 50 | 2.294 | 6,28 |
| FORZE ARMATE | 344.869 | 133 | 5.899 | 16,16 |
| ASI | 96 | | | |
| CNEL | 110 | | | |
| CONI | 2.788 | 8 | 442 | 1,21 |
| ENAC | 199 | 5 | 210 | 0,58 |
| ENEA | 3.593 | 21 | 1.349 | 3,70 |
| UNIONCAMERE | 86 | | | |
| **TOTALE** | **3.471.704** | **15.525** | **849.172** | **2.326,50** |

**Tabella W**

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

### NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

| | Parlamento Europeo | Parlamento Nazionale | Consigli e G. Regionali | Consigli e G. Provinciali | Consigli e G. Comunali | Comunità Montane | Consorzi Comunali | Enti Regionali | Aziende Sanitarie | ALTRO | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 1 | 11 | 18 | 40 | 1.387 | 66 | 21 | 7 | 2 | 1 | **1.554** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 2 | 5 | 15 | 39 | 420 | 14 | 13 | 2 | 1 | | **511** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 7 | 33 | 80 | 241 | 3.740 | 160 | 71 | 27 | 18 | 196 | **4.573** |
| AZIENDE AUTONOME | | | 1 | 5 | 147 | 2 | | | | | **155** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 12 | 37 | 62 | 212 | 4.162 | 122 | 50 | 12 | 100 | 6 | **4.775** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | | | | 2 | 60 | 2 | 1 | | | 185 | **250** |
| SCUOLA | 8 | 42 | 52 | 183 | 2.644 | 84 | 31 | 13 | 1 | 10 | **3.068** |
| UNIVERSITA' | 7 | 73 | 29 | 16 | 236 | 5 | 3 | 6 | 5 | 8 | **388** |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | | | | | | | | | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | | | | | | | | | | | |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | | | | | 31 | 3 | | | | | **34** |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | | 1 | 1 | 42 | 5 | | 1 | | | **50** |
| FORZE ARMATE | 1 | | 3 | 3 | 125 | 1 | | | | | **133** |
| ASI | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | 8 | | | | | | **8** |
| ENAC | | | | | 5 | | | | | | **5** |
| ENEA | | | | 4 | 17 | | | | | | **21** |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **38** | **201** | **261** | **746** | **13.024** | **464** | **190** | **68** | **127** | **406** | **15.525** |

**Tabella Z**

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

### NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

| | Parlamento Europeo | Parlamento Nazionale | Consigli e G. Regionali | Consigli e G. Provinciali | Consigli e G. Comunali | Comunità Montane | Consorzi Comunali | Enti Regionali | Aziende Sanitarie | ALTRO | TOTALE |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| MINISTERI | 17 | 409 | 3.775 | 6.580 | 65.733 | 1.361 | 720 | 96 | 12 | 48 | **78.751** |
| ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI | 11 | 1.271 | 3.669 | 4.634 | 18.967 | 128 | 814 | 51 | 365 | | **29.910** |
| REGIONI AUTONOMIE LOCALI | 280 | 7.971 | 17.015 | 36.137 | 191.143 | 5.722 | 2.251 | 806 | 5.961 | 7.416 | **274.702** |
| AZIENDE AUTONOME | | | 365 | 710 | 2.410 | 2 | | | | | **3.487** |
| SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE | 1.648 | 8.910 | 16.956 | 16.386 | 134.150 | 3.339 | 2.587 | 1.403 | 33.757 | 16 | **219.152** |
| ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA | | | | 119 | 3.312 | 48 | 12 | | | 341 | **3.832** |
| SCUOLA | 1.007 | 10.827 | 13.434 | 27.248 | 120.702 | 2.635 | 1.113 | 572 | | 979 | **178.517** |
| UNIVERSITA' | 2.354 | 17.647 | 8.868 | 3.013 | 12.437 | 64 | 369 | 2.095 | 1.462 | 1.991 | **50.300** |
| PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA | | | | | | | | | | | |
| PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA | | | | | | | | | | | |
| POLIZIA DI STATO | | | | | | | | | | | |
| CORPO POLIZIA PENITENZIARIA | | | | | 321 | 6 | | | | | **327** |
| CORPO FORESTALE DELLO STATO | | | 365 | 149 | 1.616 | 30 | | 134 | | | **2.294** |
| FORZE ARMATE | 233 | | 550 | 463 | 4.652 | 1 | | | | | **5.899** |
| ASI | | | | | | | | | | | |
| CNEL | | | | | | | | | | | |
| CONI | | | | | 442 | | | | | | **442** |
| ENAC | | | | | 210 | | | | | | **210** |
| ENEA | | | | 438 | 911 | | | | | | **1.349** |
| UNIONCAMERE | | | | | | | | | | | |
| **TOTALE** | **5.550** | **47.035** | **64.997** | **95.877** | **557.006** | **13.336** | **7.866** | **5.157** | **41.557** | **10.791** | **849.172** |

# III - DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI, PER COMPARTI E SETTORI DI CONTRATTAZIONE, PER SINDACATO, PER QUALIFICA E PER SESSO

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- MINISTERI**

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 46 | 29 | 17 | 13.191 | 9.038 | 4.153 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 51 | 35 | 16 | 15.891 | 10.963 | 4.927 |
| AREA A (ex I - II - III) | 2 | 2 | | 730 | 730 | |
| *Totale* | **100** | **67** | **33** | **30.177** | **21.096** | **9.080** |

**CISL / CISL FPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 1 | 1 | | 74 | 74 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 77 | 68 | 9 | 20.316 | 17.978 | 2.337 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 91 | 79 | 12 | 25.067 | 21.672 | 3.395 |
| AREA A (ex I - II - III) | 4 | 4 | | 1.011 | 1.011 | |
| *Totale* | **173** | **152** | **21** | **46.468** | **40.735** | **5.732** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 46 | 37 | 9 | 11.216 | 9.278 | 1.937 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 51 | 38 | 13 | 15.122 | 11.422 | 3.700 |
| AREA A (ex I - II - III) | 2 | 2 | | 730 | 730 | |
| *Totale* | **99** | **77** | **22** | **27.068** | **21.430** | **5.637** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CISAL / FAS - CISAL FAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 1 | 1 | | 42 | 42 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 40 | 33 | 7 | 7.456 | 5.693 | 1.763 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 41 | 33 | 8 | 6.558 | 5.043 | 1.515 |
| AREA A (ex I - II - III) | 9 | 8 | 1 | 1.004 | 859 | 145 |
| *Totale* | **91** | **75** | **16** | **15.060** | **11.637** | **3.423** |

**CONFEDIR / CONFEDIR DIRSTAT**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 1 | 1 | | 30 | 30 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 2 | 1 | 1 | 365 | 182 | 182 |
| *Totale* | **3** | **2** | **1** | **395** | **212** | **182** |

**CONFSAL / CONFSAL UNSA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 3 | 3 | | 1.044 | 1.044 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 61 | 42 | 19 | 13.153 | 7.907 | 5.245 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 40 | 26 | 14 | 8.652 | 4.721 | 3.931 |
| AREA A (ex I - II - III) | 3 | 3 | | 576 | 576 | |
| *Totale* | **107** | **74** | **33** | **23.425** | **14.248** | **9.176** |

**RDB-CUB / RDB PI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 5 | 4 | 1 | 1.157 | 830 | 327 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 20 | 17 | 3 | 3.295 | 3.044 | 251 |
| AREA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 87 | 87 | |
| *Totale* | **26** | **22** | **4** | **4.539** | **3.961** | **578** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 4 | 4 | | 1.056 | 1.056 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 15 | 13 | 2 | 3.041 | 2.645 | 396 |
| AREA A (ex I - II - III) | 5 | 5 | | 717 | 717 | |
| *Totale* | **24** | **22** | **2** | **4.814** | **4.418** | **396** |

**USAE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | 1 | | 71 | 71 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **436** | **436** | |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 182 | 182 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **182** | **182** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 51 | 42 | 9 | 15.067 | 12.724 | 2.343 |
| AREA B (ex V - VI) | 4 | 4 | | 834 | 834 | |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 2 | 2 | | 396 | 396 | |
| *Totale* | **57** | **48** | **9** | **16.297** | **13.954** | **2.343** |

**CISL / CISL FPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 2 | | 396 | 396 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 95 | 81 | 14 | 25.590 | 22.750 | 2.839 |
| AREA B (ex V - VI) | 19 | 13 | 6 | 3.666 | 2.481 | 1.185 |
| *Totale* | **116** | **96** | **20** | **29.652** | **25.627** | **4.024** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 43 | 35 | 8 | 12.173 | 10.399 | 1.774 |
| AREA B (ex V - VI) | 5 | 2 | 3 | 1.362 | 547 | 814 |
| *Totale* | **49** | **38** | **11** | **13.900** | **11.311** | **2.588** |

**ASGB/USAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CIDA / CIDA FENDEP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **730** | **730** | |

**CISAL / C.S.A. DI CISAL/FIALP (CISAL/FIALP,USPPI-CUSPP,CISAS/EPNE,CONFAIL,CONFILL PAR.)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 3 | 3 | | 640 | 640 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 38 | 30 | 8 | 11.493 | 9.273 | 2.220 |
| AREA B (ex V - VI) | 3 | 2 | 1 | 346 | 132 | 214 |
| *Totale* | **44** | **35** | **9** | **12.479** | **10.045** | **2.434** |

**RDB-CUB / RDB PI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 18 | 14 | 4 | 5.704 | 4.425 | 1.279 |
| AREA B (ex V - VI) | 3 | 2 | 1 | 1.095 | 730 | 365 |
| *Totale* | **21** | **16** | **5** | **6.799** | **5.155** | **1.644** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 36 | 36 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **36** | **36** | |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 3 | 2 | 1 | 122 | 87 | 35 |
| *Totale* | **3** | **2** | **1** | **122** | **87** | **35** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### - REGIONI AUTONOMIE LOCALI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 7 | 5 | 2 | 2.176 | 1.446 | 730 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 61 | 46 | 15 | 18.891 | 14.014 | 4.876 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 111 | 78 | 33 | 33.300 | 23.070 | 10.230 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 66 | 54 | 12 | 21.722 | 17.460 | 4.262 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 13 | 10 | 3 | 3.954 | 3.042 | 912 |
| *Totale* | **258** | **193** | **65** | **80.043** | **59.032** | **21.010** |

**CISL / CISL FPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 9 | 8 | 1 | 3.203 | 2.918 | 285 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 88 | 73 | 15 | 23.536 | 20.082 | 3.454 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 86 | 67 | 19 | 23.622 | 19.010 | 4.612 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 55 | 44 | 11 | 14.565 | 11.778 | 2.787 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 10 | 9 | 1 | 2.611 | 2.246 | 365 |
| *Totale* | **249** | **202** | **47** | **67.902** | **56.399** | **11.503** |

**UIL / UIL FPL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 6 | 5 | 1 | 1.883 | 1.701 | 182 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 42 | 39 | 3 | 12.266 | 11.171 | 1.095 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 51 | 37 | 14 | 12.783 | 9.734 | 3.048 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 33 | 28 | 5 | 8.363 | 6.920 | 1.443 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 3 | 3 | | 784 | 784 | |
| *Totale* | **135** | **112** | **23** | **36.079** | **30.310** | **5.768** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**ASGB/USAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | | 1 | 365 | | 365 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **365** | | **365** |

**CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 9 | 7 | 2 | 2.150 | 1.420 | 730 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 24 | 16 | 8 | 5.093 | 2.908 | 2.185 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 6 | 3 | 3 | 1.396 | 912 | 484 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 3 | 3 | | 647 | 647 | |
| *Totale* | **42** | **29** | **13** | **9.286** | **5.887** | **3.399** |

**CONFEDIR / DIRER-DIREL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 1 | 1 | 730 | 365 | 365 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **3** | **2** | **1** | **1.095** | **730** | **365** |

**CONFSAL / DI.C.C.A.P. (SNALCC-FENAL-SULPM)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 15 | 14 | 1 | 2.519 | 2.337 | 182 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 21 | 17 | 4 | 4.451 | 3.887 | 564 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 14 | 11 | 3 | 3.151 | 2.492 | 658 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 3 | 1 | 2 | 472 | 46 | 426 |
| *Totale* | **53** | **43** | **10** | **10.593** | **8.762** | **1.830** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | | 1 | 365 | | 365 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | 1 | 1 | 549 | 184 | 365 |
| *Totale* | **3** | **1** | **2** | **914** | **184** | **730** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 278 | 278 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 4 | 4 | | 188 | 188 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | 1 | 1 | 730 | 365 | 365 |
| *Totale* | **7** | **6** | **1** | **1.196** | **831** | **365** |

**USAE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 3 | 1 | 2 | 626 | 365 | 261 |
| *Totale* | **3** | **1** | **2** | **626** | **365** | **261** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 292 | 292 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 252 | 252 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 5 | 3 | 2 | 1.527 | 797 | 730 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 4 | 3 | 1 | 1.073 | 708 | 365 |
| *Totale* | **11** | **8** | **3** | **3.144** | **2.049** | **1.095** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- AZIENDE AUTONOME**

**CGIL / CGIL AZIENDE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 2 | 2 | | 699 | 699 | |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 5 | 5 | | 766 | 766 | |
| *Totale* | **7** | **7** | | **1.465** | **1.465** | |

**CISL / CISL AZIENDE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | | 1 | 365 | | 365 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 2 | 1 | 1 | 730 | 365 | 365 |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 4 | 4 | | 1.276 | 1.276 | |
| *Totale* | **7** | **5** | **2** | **2.371** | **1.641** | **730** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 4 | 4 | | 730 | 730 | |
| *Totale* | **5** | **5** | | **1.095** | **1.095** | |

**RDB-CUB / RDB PI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 5 | 5 | | 733 | 733 | |
| *Totale* | **5** | **5** | | **733** | **733** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### - SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

**CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 2 | 1 | 1 | 365 | 182 | 182 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 3 | 2 | 1 | 1.095 | 730 | 365 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 64 | 49 | 15 | 18.984 | 14.618 | 4.366 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 59 | 49 | 10 | 17.112 | 14.390 | 2.721 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 20 | 15 | 5 | 5.737 | 4.360 | 1.376 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 9 | 8 | 1 | 2.580 | 2.250 | 330 |
| *Totale* | **157** | **124** | **33** | **45.873** | **36.530** | **9.340** |

**CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 5 | 5 | | 1.825 | 1.825 | |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 8 | 7 | 1 | 1.951 | 1.586 | 365 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 70 | 60 | 10 | 19.408 | 16.750 | 2.658 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 51 | 47 | 4 | 13.588 | 12.629 | 958 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 32 | 28 | 4 | 7.866 | 6.939 | 927 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 5 | 5 | | 1.460 | 1.460 | |
| *Totale* | **171** | **152** | **19** | **46.098** | **41.189** | **4.908** |

**UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 3 | 2 | 1 | 602 | 547 | 55 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 1 | 1 | | 90 | 90 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 38 | 31 | 7 | 10.410 | 8.733 | 1.676 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 34 | 30 | 4 | 9.425 | 8.425 | 999 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 22 | 20 | 2 | 5.112 | 4.793 | 319 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 2 | 2 | | 546 | 546 | |
| *Totale* | **100** | **86** | **14** | **26.185** | **23.134** | **3.049** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**ASGB/USAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | | 1 | 182 | | 182 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **182** | | **182** |

**CIDA / CIDA SIDIRSS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 2 | 1 | 1 | 669 | 365 | 304 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **669** | **365** | **304** |

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**CONFEDIR / AUPI-SINAFO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 2 | 2 | | 182 | 182 | |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 15 | 15 | | 3.281 | 3.281 | |
| *Totale* | **17** | **17** | | **3.463** | **3.463** | |

**CONFSAL / FIALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 1 | 1 | | 182 | 182 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 20 | 10 | 10 | 4.119 | 2.919 | 1.200 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 14 | 14 | | 3.748 | 3.748 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 4 | 4 | | 687 | 687 | |
| *Totale* | **39** | **29** | **10** | **8.736** | **7.536** | **1.200** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**COSMED / ANAAO ASSOMED**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 5 | 5 | | 1.224 | 1.224 | |
| *Totale* | **5** | **5** | | **1.224** | **1.224** | |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 34 | 34 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **34** | **34** | |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 2 | 2 | | 424 | 424 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **424** | **424** | |

**USAE / RSU:SNATOSS,ADASS,FASE,FAPAS,SOI,SUNAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 26 | 17 | 9 | 5.729 | 4.298 | 1.430 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 12 | 10 | 2 | 2.350 | 1.893 | 457 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 4 | 4 | | 464 | 464 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 2 | 2 | | 455 | 455 | |
| *Totale* | **44** | **33** | **11** | **8.998** | **7.110** | **1.887** |

**CIMO - ASMD**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 10 | 10 | | 2.511 | 2.511 | |
| *Totale* | **10** | **10** | | **2.511** | **2.511** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CIVEMP (SIVEMP-SIMET)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 2 | 2 | | 730 | 730 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **730** | **730** | |

**UMSPED(AAROI-AIPAC-SNR)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 5 | 5 | | 878 | 878 | |
| *Totale* | **5** | **5** | | **878** | **878** | |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 107 | 107 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | | 1 | 107 | | 107 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **214** | **107** | **107** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### - ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 709 | 709 | |
| LIVELLO 5 | 3 | 3 | | 912 | 912 | |
| LIVELLO 4 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **7** | **7** | | **2.351** | **2.351** | |

**CISL / CISL RICERCA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 3 | 2 | 1 | 774 | 409 | 365 |
| LIVELLO 8 | 2 | 1 | 1 | 516 | 151 | 365 |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 182 | 182 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| LIVELLO 4 | 5 | 5 | | 910 | 910 | |
| *Totale* | **12** | **10** | **2** | **2.747** | **2.017** | **730** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 2 | 2 | | 730 | 730 | |
| LIVELLO 5 | 3 | 3 | | 502 | 502 | |
| LIVELLO 4 | 3 | 2 | 1 | 866 | 501 | 365 |
| *Totale* | **8** | **7** | **1** | **2.098** | **1.733** | **365** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CIDA / UNIRI (ANPRI/EPR-CIDA RICERCA)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 2 | | 2 | 220 | | 220 |
| *Totale* | **2** | | **2** | **220** | | **220** |

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**RDB-CUB / USI - RDB RICERCA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 244 | 244 | |
| LIVELLO 4 | 1 | 1 | | 119 | 119 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **363** | **363** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- SCUOLA**

**CGIL / CGIL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 9 | 8 | 1 | 2.434 | 2.191 | 243 |
| DOCENTE | 278 | 183 | 95 | 73.639 | 49.147 | 24.492 |
| NON DOCENTE | 61 | 38 | 23 | 16.121 | 9.976 | 6.145 |
| *Totale* | **348** | **229** | **119** | **92.194** | **61.314** | **30.880** |

**CISL / CISL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 24 | 18 | 6 | 6.934 | 5.474 | 1.460 |
| DOCENTE | 456 | 300 | 156 | 118.582 | 78.050 | 40.532 |
| NON DOCENTE | 66 | 46 | 20 | 16.827 | 11.866 | 4.961 |
| *Totale* | **546** | **364** | **182** | **142.343** | **95.390** | **46.953** |

**UIL / UIL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 2 | | 608 | 608 | |
| DOCENTE | 109 | 80 | 29 | 27.254 | 20.502 | 6.752 |
| NON DOCENTE | 61 | 51 | 10 | 14.829 | 12.152 | 2.677 |
| *Totale* | **172** | **133** | **39** | **42.691** | **33.262** | **9.429** |

**CIDA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 8 | 7 | 1 | 1.032 | 896 | 136 |
| NON DOCENTE | 1 | 1 | | 258 | 258 | |
| *Totale* | **9** | **8** | **1** | **1.290** | **1.154** | **136** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CONFSAL / CONFSAL SNALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 18 | 14 | 4 | 4.244 | 3.392 | 852 |
| DOCENTE | 300 | 197 | 103 | 75.513 | 50.509 | 25.003 |
| NON DOCENTE | 83 | 35 | 48 | 19.784 | 9.430 | 10.354 |
| *Totale* | **401** | **246** | **155** | **99.541** | **63.331** | **36.209** |

**Fed. Naz. GILDA/UNAMS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | | 1 | 365 | | 365 |
| DOCENTE | 118 | 83 | 35 | 20.640 | 13.191 | 7.449 |
| NON DOCENTE | 9 | 5 | 4 | 2.312 | 1.399 | 913 |
| *Totale* | **128** | **88** | **40** | **23.317** | **14.590** | **8.727** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- UNIVERSITA'**

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 2 | 1 | 1 | 730 | 365 | 365 |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 6 | 4 | 2 | 2.190 | 1.460 | 730 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 8 | 5 | 3 | 2.670 | 1.825 | 845 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **17** | **11** | **6** | **5.955** | **4.015** | **1.940** |

**CISL / CISL UNIVERSITA'**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 2 | 2 | | 330 | 330 | |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 2 | 2 | | 699 | 699 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 8 | 7 | 1 | 2.573 | 2.208 | 365 |
| *Totale* | **13** | **12** | **1** | **3.967** | **3.602** | **365** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 1 | | 1 | 365 | | 365 |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 2 | 2 | | 547 | 547 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 3 | 2 | 1 | 1.095 | 730 | 365 |
| *Totale* | **6** | **4** | **2** | **2.007** | **1.277** | **730** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CISAL / C.S.A. DI CISAL UN. (CISAL UN., CISAS UN., CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,CONFILL UN.-CUSAL,TECSTAT USPPI)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 2 | 2 | | 486 | 486 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 1 | 1 | | 182 | 182 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **668** | **668** | |

**CONFSAL / FED. CONFSAL/SNALS UNIV.-CISAPUNI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 2 | 2 | | 547 | 547 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 2 | 2 | | 730 | 730 | |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | 1 | | 182 | 182 | |
| *Totale* | **6** | **6** | | **1.824** | **1.824** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI
## PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

### - POLIZIA DI STATO

**COISP**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 BIS | 1 | 1 | | 325 | 325 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **325** | **325** | |

**FEDERAZIONE SILP PER LA CGIL - UILPS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 2 | 2 | | 75 | 75 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **75** | **75** | |

**FSP (Fed. Sindacale Polizia LISIPO - SODIPO)**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 BIS | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 171 | 171 | |
| LIVELLO 5 | 2 | 2 | | 322 | 322 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **858** | **858** | |

**SAP**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 31 | 31 | |
| LIVELLO 7 BIS | 2 | 2 | | 443 | 443 | |
| LIVELLO 6 BIS | 3 | 3 | | 410 | 410 | |
| LIVELLO 5 | 2 | 2 | | 45 | 45 | |
| *Totale* | **8** | **8** | | **929** | **929** | |

**SIAP**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 4 | 4 | | 1.072 | 1.072 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **1.072** | **1.072** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**SIULP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 90 | 90 | |
| LIVELLO 7 BIS | 2 | 2 | | 722 | 722 | |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **1.177** | **1.177** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI
## PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

### - CORPO POLIZIA PENITENZIARIA

**CGIL Polizia Penitenziaria**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **1.095** | **1.095** | |

**CISL Polizia Penitenziaria**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 2 | 2 | | 380 | 380 | |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| LIVELLO 5 | 2 | 2 | | 709 | 709 | |
| *Totale* | **5** | **5** | | **1.454** | **1.454** | |

**UIL Polizia Penitenziaria**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **730** | **730** | |

**COORDINAMENTO NAZIONALE POLIZIA PENITENZIARIA FFP CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 3 | 3 | | 663 | 663 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 54 | 54 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **717** | **717** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**COORDINAMENTO SINDACALE SIALPE - SAG**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| LIVELLO 5 | 2 | 1 | 1 | 366 | 151 | 215 |
| *Totale* | **3** | **2** | **1** | **731** | **516** | **215** |

**OSAPP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 4 | 4 | | 1.035 | 1.035 | |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 730 | 730 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 25 | 25 | |
| *Totale* | **7** | **7** | | **1.790** | **1.790** | |

**SAPPE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 7 | 7 | | 2.536 | 2.536 | |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 730 | 730 | |
| LIVELLO 5 | 2 | 2 | | 730 | 730 | |
| *Totale* | **11** | **11** | | **3.996** | **3.996** | |

**SINAPPE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **730** | **730** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

# DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

## CORPO FORESTALE DELLO STATO

**CGIL Corpo Forestale dello Stato**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**CISL Corpo Forestale dello Stato**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**UIL Corpo Forestale dello Stato**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**SAPAF**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 716 | 716 | |
| LIVELLO 5 | 3 | 2 | 1 | 1.081 | 716 | 365 |
| *Totale* | **5** | **4** | **1** | **1.797** | **1.432** | **365** |

**SAPECOFS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI
## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

**- CONI**

**CISL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C e Personale ruolo es. | 1 | | 1 | 365 | | 365 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **365** | | **365** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C e Personale ruolo es. | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI
## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

**- ENEA**

**CGIL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 4 | 4 | | 1.021 | 1.021 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **1.021** | **1.021** | |

**CISL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 3 | 3 | | 732 | 732 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **732** | **732** | |

**UIL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 2 | 2 | | 550 | 550 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **550** | **550** | |

**CISAL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 275 | 275 | |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 275 | 275 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **550** | **550** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

***ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI :***

**PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA**
**PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA**
**ASI**
**CNEL**
**ENAC**
**UNIONCAMERE**

# IV - PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO, PER COMPARTI E SETTORI DI CONTRATTAZIONE, PER SINDACATO, PER QUALIFICA E PER SESSO

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- MINISTERI**

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 7 | 7 | | 2.372 | 2.372 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 5 | 4 | 1 | 1.611 | 1.277 | 334 |
| *Totale* | **12** | **11** | **1** | **3.983** | **3.649** | **334** |

**CISL / CISL FPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 219 | 219 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 10 | 9 | 1 | 3.154 | 2.789 | 365 |
| *Totale* | **11** | **10** | **1** | **3.373** | **3.008** | **365** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**CISAL / FAS - CISAL FAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 49 | 49 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **49** | **49** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CONFSAL / CONFSAL UNSA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 3 | 2 | 1 | 493 | 128 | 365 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 6 | 2 | 4 | 1.294 | 730 | 564 |
| *Totale* | **9** | **4** | **5** | **1.787** | **858** | **929** |

**RDB-CUB / RDB PI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | 1 | | 252 | 252 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **252** | **252** | |

**USAE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| AREA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 294 | 294 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **1.024** | **1.024** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | | 1 | 23 | | 23 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **23** | | **23** |

**CISL / CISL FPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | | 1 | 182 | | 182 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **182** | | **182** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### - REGIONI AUTONOMIE LOCALI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | | 1 | 306 | | 306 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 3 | 2 | 1 | 690 | 325 | 365 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 3 | 2 | 1 | 172 | 154 | 18 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 4 | 2 | 2 | 474 | 377 | 97 |
| *Totale* | **11** | **6** | **5** | **1.642** | **856** | **786** |

**CISL / CISL FPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 5 | 4 | 1 | 1.469 | 1.104 | 365 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 7 | 5 | 2 | 1.788 | 1.367 | 420 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 9 | 7 | 2 | 1.640 | 1.092 | 547 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 182 | 182 | |
| *Totale* | **22** | **17** | **5** | **5.079** | **3.745** | **1.332** |

**UIL / UIL FPL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 182 | 182 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 182 | 182 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **364** | **364** | |

**ASGB/USAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2 | 2 | | 198 | 198 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **198** | **198** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 112 | 112 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 68 | 68 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **180** | **180** | |

**CONFSAL / DI.C.C.A.P. (SNALCC-FENAL-SULPM)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 2 | 2 | | 365 | 365 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 18 | 18 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **383** | **383** | |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | | 1 | 69 | | 69 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | 1 | 1 | 204 | 21 | 182 |
| *Totale* | **3** | **1** | **2** | **273** | **21** | **251** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE**

**CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 1 | | 1 | 365 | | 365 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 4 | 2 | 2 | 962 | 562 | 400 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 8 | 6 | 2 | 1.628 | 898 | 730 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 3 | 3 | | 775 | 775 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 3 | 1 | 2 | 568 | 168 | 400 |
| *Totale* | **19** | **12** | **7** | **4.298** | **2.403** | **1.895** |

**CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 5 | 3 | 2 | 1.779 | 1.094 | 685 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 5 | 3 | 2 | 1.336 | 606 | 730 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 5 | 3 | 2 | 873 | 290 | 583 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | | 1 | 182 | | 182 |
| *Totale* | **16** | **9** | **7** | **4.170** | **1.990** | **2.180** |

**UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 1 | 1 | | 182 | 182 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 4 | 3 | 1 | 933 | 568 | 365 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **6** | **5** | **1** | **1.480** | **1.115** | **365** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**ASGB/USAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | | 1 | 56 | | 56 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **421** | **365** | **56** |

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 104 | 104 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2 | 2 | | 182 | 182 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **286** | **286** | |

**CONFEDIR / AUPI-SINAFO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 3 | 3 | | 457 | 457 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **457** | **457** | |

**CONFSAL / FIALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 29 | 29 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **29** | **29** | |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 42 | 42 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **42** | **42** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**USAE / RSU:SNATOSS,ADASS,FASE,FAPAS,SOI,SUNAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 7 | 7 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **372** | **372** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA**

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- SCUOLA**

**CGIL / CGIL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 4 | 2 | 2 | 1.095 | 487 | 608 |
| NON DOCENTE | 13 | 3 | 10 | 128 | 28 | 100 |
| *Totale* | **17** | **5** | **12** | **1.223** | **515** | **708** |

**CISL / CISL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 2 | 1 | 1 | 730 | 365 | 365 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **730** | **365** | **365** |

**UIL / UIL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 8 | 5 | 3 | 1.168 | 682 | 486 |
| NON DOCENTE | 2 | 1 | 1 | 107 | 61 | 46 |
| *Totale* | **10** | **6** | **4** | **1.275** | **743** | **532** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CONFSAL / CONFSAL SNALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 56 | 34 | 22 | 10.826 | 6.264 | 4.562 |
| NON DOCENTE | 18 | 11 | 7 | 2.173 | 941 | 1.232 |
| *Totale* | **74** | **45** | **29** | **12.999** | **7.205** | **5.794** |

**Fed. Naz. GILDA/UNAMS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**UNIVERSITA'**

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 1 | | 1 | 365 | | 365 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **365** | | **365** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 265 | 265 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **265** | **265** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

***ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO :***

**AZIENDE ED AMMINISTRAZ. AUTONOME DELLO STATO**
**ASI**
**CNEL**
**CONI**
**ENAC**
**ENEA**
**UNIONCAMERE**

**Si fa presente che il suddetto istituto non è previsto per le Forze di Polizia, per il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, per gli Enti di cui all'art. 70, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001 e per le Regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano.**

# V - ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE, PER COMPARTI E SETTORI DI CONTRATTAZIONE, PER SINDACATO, PER QUALIFICA E PER SESSO

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### MINISTERI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 5 | 2 | 3 | 1.087 | 248 | 839 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 20 | 14 | 6 | 5.284 | 3.760 | 1.524 |
| AREA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **27** | **18** | **9** | **7.101** | **4.738** | **2.363** |

**CISL / CISL FPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 4 | 4 | | 1.010 | 1.010 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 7 | 2 | 5 | 1.514 | 730 | 784 |
| AREA A (ex I - II - III) | 2 | 1 | 1 | 730 | 365 | 365 |
| *Totale* | **13** | **7** | **6** | **3.254** | **2.105** | **1.149** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**ASGB/USAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | | 1 | 365 | | 365 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **365** | | **365** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CISAL / FAS - CISAL FAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 13 | 7 | 6 | 2.755 | 1.599 | 1.156 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 43 | 13 | 30 | 8.532 | 3.029 | 5.503 |
| AREA A (ex I - II - III) | 3 | 2 | 1 | 398 | 393 | 5 |
| *Totale* | **59** | **22** | **37** | **11.685** | **5.021** | **6.664** |

**CONFSAL / CONFSAL UNSA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | 1 | | 275 | 275 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **275** | **275** | |

**RDB-CUB / RDB PI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | | 1 | 104 | | 104 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **104** | | **104** |

**UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 5 | 1 | 4 | 1.062 | 47 | 1.015 |
| *Totale* | **5** | **1** | **4** | **1.062** | **47** | **1.015** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 4 | 3 | 1 | 1.460 | 1.095 | 365 |
| *Totale* | **4** | **3** | **1** | **1.460** | **1.095** | **365** |

**CISL / CISL FPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 3 | 2 | 1 | 791 | 730 | 61 |
| *Totale* | **3** | **2** | **1** | **791** | **730** | **61** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex V - VI) | 2 | 2 | | 730 | 730 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **730** | **730** | |

**CONFSAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**RDB-CUB / RDB PI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 2 | 2 | | 426 | 426 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **426** | **426** | |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### - REGIONI AUTONOMIE LOCALI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 11 | 7 | 4 | 2.260 | 1.126 | 1.133 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 43 | 27 | 16 | 11.479 | 7.475 | 4.004 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 43 | 33 | 10 | 12.311 | 9.562 | 2.749 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 5 | 3 | 2 | 1.825 | 1.095 | 730 |
| *Totale* | **103** | **71** | **32** | **28.240** | **19.623** | **8.616** |

**CISL / CISL FPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 11 | 7 | 4 | 1.794 | 1.459 | 335 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 33 | 27 | 6 | 8.512 | 6.960 | 1.552 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 30 | 25 | 5 | 8.151 | 6.357 | 1.794 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 2 | 1 | 1 | 563 | 365 | 198 |
| *Totale* | **77** | **61** | **16** | **19.385** | **15.506** | **3.879** |

**UIL / UIL FPL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 59 | 59 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 5 | 5 | | 634 | 634 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 13 | 10 | 3 | 2.405 | 1.989 | 416 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 15 | 11 | 4 | 3.772 | 2.312 | 1.460 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 3 | 2 | 1 | 987 | 622 | 365 |
| *Totale* | **37** | **29** | **8** | **7.857** | **5.616** | **2.241** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 4 | 4 | | 1.068 | 1.068 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2 | 1 | 1 | 318 | 70 | 248 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | 2 | | 469 | 469 | |
| *Totale* | **9** | **8** | **1** | **2.220** | **1.972** | **248** |

**CONFSAL / DI.C.C.A.P. (SNALCC-FENAL-SULPM)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 15 | 15 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 46 | 46 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | | 1 | 365 | | 365 |
| *Totale* | **3** | **2** | **1** | **426** | **61** | **365** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | | 1 | 288 | | 288 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 4 | 4 | | 1.276 | 1.276 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 2 | 2 | | 730 | 730 | |
| *Totale* | **7** | **6** | **1** | **2.294** | **2.006** | **288** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 2 | 1 | 1 | 730 | 365 | 365 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **730** | **365** | **365** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | | 1 | 365 | | 365 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2 | 1 | 1 | 446 | 365 | 81 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **4** | **2** | **2** | **1.176** | **730** | **446** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- AZIENDE AUTONOME**

**CGIL / CGIL AZIENDE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 1 | 1 | | 137 | 137 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **137** | **137** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### - SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

**CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 24 | 14 | 10 | 5.830 | 3.470 | 2.359 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 23 | 17 | 6 | 6.208 | 4.428 | 1.780 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 25 | 17 | 8 | 7.275 | 5.312 | 1.963 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 5 | 4 | 1 | 1.382 | 1.368 | 14 |
| *Totale* | **77** | **52** | **25** | **20.695** | **14.578** | **6.116** |

**CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 1 | | 1 | 365 | | 365 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 17 | 13 | 4 | 4.023 | 3.442 | 581 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 11 | 10 | 1 | 2.632 | 2.358 | 274 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 18 | 14 | 4 | 4.470 | 3.800 | 670 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 3 | 2 | 1 | 912 | 547 | 365 |
| *Totale* | **50** | **39** | **11** | **12.402** | **10.147** | **2.255** |

**UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 4 | 4 | | 371 | 371 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2 | 2 | | 730 | 730 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 323 | 323 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 2 | 1 | 1 | 426 | 61 | 365 |
| *Totale* | **9** | **8** | **1** | **1.850** | **1.485** | **365** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 1 | 1 | | 150 | 150 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | 2 | | 381 | 381 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **531** | **531** | |

**CONFSAL / FIALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 3 | 2 | 1 | 505 | 443 | 62 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 62 | 62 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | | 2 | 410 | | 410 |
| *Totale* | **6** | **3** | **3** | **977** | **505** | **472** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 5 | 4 | 1 | 798 | 433 | 365 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | 2 | | 137 | 137 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 28 | 28 | |
| *Totale* | **8** | **7** | **1** | **963** | **598** | **365** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 1 | 1 | | 184 | 184 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 2 | 1 | 1 | 154 | 92 | 62 |
| *Totale* | **3** | **2** | **1** | **338** | **276** | **62** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**USAE / RSU:SNATOSS,ADASS,FASE,FAPAS,SOL,SUNAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 92 | 92 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 3 | 2 | 1 | 424 | 274 | 150 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 358 | 358 | |
| *Totale* | **5** | **4** | **1** | **874** | **724** | **150** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 3 | 3 | | 579 | 579 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | 1 | 1 | 455 | 365 | 90 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **6** | **5** | **1** | **1.399** | **1.309** | **90** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### SCUOLA

#### CGIL / CGIL SCUOLA

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | | 1 | 243 | | 243 |
| DOCENTE | 24 | 12 | 12 | 5.729 | 3.234 | 2.494 |
| NON DOCENTE | 15 | 11 | 4 | 3.278 | 2.192 | 1.086 |
| *Totale* | **40** | **23** | **17** | **9.250** | **5.426** | **3.823** |

#### CISL / CISL SCUOLA

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 3 | 2 | 1 | 730 | 487 | 243 |
| NON DOCENTE | 2 | 1 | 1 | 487 | 365 | 122 |
| *Totale* | **5** | **3** | **2** | **1.217** | **852** | **365** |

#### UIL / UIL SCUOLA

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 5 | 4 | 1 | 1.460 | 1.338 | 122 |
| NON DOCENTE | 2 | 2 | | 304 | 304 | |
| *Totale* | **7** | **6** | **1** | **1.764** | **1.642** | **122** |

#### CISAL

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 1 | | 1 | 243 | | 243 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **243** | | **243** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

**CONFSAL / CONFSAL SNALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 13 | 10 | 3 | 2.555 | 2.068 | 487 |
| NON DOCENTE | 2 | 2 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **15** | **12** | **3** | **2.920** | **2.433** | **487** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 1 | 1 | | 122 | 122 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **122** | **122** | |

**Fed. Naz. GILDA/UNAMS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 15 | 7 | 8 | 1.901 | 1.339 | 562 |
| *Totale* | **15** | **7** | **8** | **1.901** | **1.339** | **562** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- UNIVERSITA'**

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 1 | | 1 | 92 | | 92 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **457** | **365** | **92** |

**CISL / CISL UNIVERSITA'**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 1 | 1 | | 122 | 122 | |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | 1 | | 153 | 153 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **275** | **275** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

**- POLIZIA DI STATO**

**SAP**

| *Qualifica* | | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | | 1 | | 1 | 92 | | 92 |
| | *Totale* | **1** | | **1** | **92** | | **92** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE
## PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

**- CORPO POLIZIA PENITENZIARIA**

**CGIL Polizia Penitenziaria**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

## ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

### - CORPO FORESTALE DELLO STATO

**CISL Corpo Forestale dello Stato**

| *Qualifica* | | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | | 1 | 1 | | 181 | 181 | |
| | *Totale* | **1** | **1** | | **181** | **181** | |

**SAPAF**

| *Qualifica* | | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | | 1 | | 1 | 82 | | 82 |
| | *Totale* | **1** | | **1** | **82** | | **82** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

***ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE :***

**ISTITUZIONI ED ENTI RICERCA E SPERIMENTAZIONE**
**PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA**
**PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA**
**ASI**
**CNEL**
**CONI**
**ENAC**
**ENEA**
**UNIONCAMERE**

# VI - PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO, PER COMPARTI E SETTORI DI CONTRATTAZIONE, PER SINDACATO, PER RSU, PER QUALIFICA E PER SESSO

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- MINISTERI**

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 6 | 4 | 2 | 8 | 5 | 2 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 519 | 308 | 211 | 1.731 | 1.119 | 611 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 923 | 569 | 354 | 4.112 | 2.647 | 1.464 |
| AREA A (ex I - II - III) | 86 | 63 | 23 | 279 | 182 | 96 |
| *Totale* | **1.534** | **944** | **590** | **6.130** | **3.953** | **2.173** |

**CISL / CISL FPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 4 | 1 | 3 | 6 | 2 | 4 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 620 | 420 | 200 | 4.435 | 3.610 | 824 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1.077 | 709 | 368 | 5.425 | 3.904 | 1.520 |
| AREA A (ex I - II - III) | 107 | 81 | 26 | 416 | 340 | 76 |
| *Totale* | **1.808** | **1.211** | **597** | **10.282** | **7.856** | **2.424** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 2 | 1 | 1 | 27 | 26 | 1 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 390 | 295 | 95 | 2.048 | 1.738 | 309 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 678 | 453 | 225 | 3.190 | 2.423 | 766 |
| AREA A (ex I - II - III) | 50 | 40 | 10 | 475 | 423 | 52 |
| *Totale* | **1.120** | **789** | **331** | **5.740** | **4.610** | **1.128** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CISAL / FAS - CISAL FAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 182 | 139 | 43 | 909 | 746 | 162 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 271 | 202 | 69 | 1.302 | 1.031 | 271 |
| AREA A (ex I - II - III) | 39 | 32 | 7 | 261 | 245 | 15 |
| *Totale* | **492** | **373** | **119** | **2.472** | **2.022** | **448** |

**CONFEDIR / CONFEDIR DIRSTAT**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 2 | 2 | | 19 | 19 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 3 | 1 | 2 | 4 | 0 | 3 |
| *Totale* | **5** | **3** | **2** | **23** | **19** | **3** |

**CONFSAL / CONFSAL UNSA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 9 | 9 | | 52 | 52 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 328 | 244 | 84 | 1.714 | 1.261 | 453 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 349 | 236 | 113 | 2.257 | 1.684 | 572 |
| AREA A (ex I - II - III) | 36 | 30 | 6 | 325 | 293 | 31 |
| *Totale* | **722** | **519** | **203** | **4.348** | **3.290** | **1.056** |

**COSMED / ASSOMED SIVEMP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 3 | 2 | 1 | 10 | 5 | 5 |
| *Totale* | **3** | **2** | **1** | **10** | **5** | **5** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**RDB-CUB / RDB PI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 105 | 73 | 32 | 630 | 354 | 276 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 217 | 147 | 70 | 1.139 | 808 | 331 |
| AREA A (ex I - II - III) | 26 | 21 | 5 | 136 | 117 | 18 |
| *Totale* | **348** | **241** | **107** | **1.905** | **1.279** | **625** |

**UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 57 | 41 | 16 | 259 | 202 | 57 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 117 | 93 | 24 | 767 | 704 | 63 |
| AREA A (ex I - II - III) | 13 | 10 | 3 | 54 | 46 | 7 |
| *Totale* | **187** | **144** | **43** | **1.080** | **952** | **127** |

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 1 | | 1 | 0 | | 0 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 824 | 535 | 289 | 1.267 | 850 | 417 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1.291 | 820 | 471 | 2.170 | 1.535 | 635 |
| AREA A (ex I - II - III) | 149 | 121 | 28 | 213 | 174 | 38 |
| *Totale* | **2.265** | **1.476** | **789** | **3.650** | **2.559** | **1.090** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 40 | 29 | 11 | 98 | 50 | 48 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 21 | 19 | 2 | 115 | 111 | 4 |
| *Totale* | **61** | **48** | **13** | **213** | **161** | **52** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### - ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 4 | 3 | 1 | 6 | 5 | 1 |
| AREA MEDICA | 3 | 2 | 1 | 10 | 6 | 3 |
| AREA PROFESSIONISTI | 2 | 2 | | 3 | 3 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 685 | 396 | 289 | 3.001 | 2.016 | 985 |
| AREA B (ex V - VI) | 102 | 55 | 47 | 243 | 166 | 76 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 12 | 7 | 5 | 20 | 11 | 9 |
| *Totale* | **808** | **465** | **343** | **3.283** | **2.207** | **1.074** |

**CISL / CISL FPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 12 | 12 | | 38 | 38 | |
| AREA MEDICA | 9 | 8 | 1 | 38 | 37 | 1 |
| AREA PROFESSIONISTI | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1.099 | 673 | 426 | 7.959 | 5.196 | 2.763 |
| AREA B (ex V - VI) | 224 | 136 | 88 | 659 | 471 | 188 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 24 | 19 | 5 | 44 | 33 | 11 |
| *Totale* | **1.371** | **850** | **521** | **8.740** | **5.776** | **2.964** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 3 | 3 | | 6 | 6 | |
| AREA MEDICA | 1 | | 1 | 3 | | 3 |
| AREA PROFESSIONISTI | 2 | 2 | | 2 | 2 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 446 | 293 | 153 | 2.144 | 1.695 | 449 |
| AREA B (ex V - VI) | 79 | 36 | 43 | 398 | 279 | 119 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 6 | 3 | 3 | 11 | 5 | 5 |
| *Totale* | **537** | **337** | **200** | **2.564** | **1.987** | **576** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ASGB/USAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 9 | 9 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **9** | **9** | |

**CIDA / CIDA FENDEP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 3 | 3 | | 9 | 9 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **10** | **10** | |

**CISAL / C.S.A. DI CISAL/FIALP (CISAL/FIALP,USPPI-CUSPP,CISAS/EPNE,CONFAIL,CONFILL PAR.)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| AREA MEDICA | 3 | 3 | | 6 | 6 | |
| AREA PROFESSIONISTI | 16 | 15 | 1 | 73 | 70 | 3 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 352 | 228 | 124 | 1.595 | 1.116 | 478 |
| AREA B (ex V - VI) | 68 | 39 | 29 | 270 | 108 | 161 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 6 | 3 | 3 | 20 | 15 | 4 |
| *Totale* | **446** | **289** | **157** | **1.968** | **1.319** | **646** |

**CONFEDIR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 4 | 4 | | 24 | 24 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 19 | 12 | 7 | 37 | 23 | 13 |
| *Totale* | **23** | **16** | **7** | **61** | **47** | **13** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONFSAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 31 | 19 | 12 | 138 | 111 | 27 |
| AREA B (ex V - VI) | 6 | 5 | 1 | 16 | 12 | 3 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **38** | **25** | **13** | **155** | **124** | **30** |

**RDB-CUB / RDB PI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| AREA MEDICA | 25 | 18 | 7 | 162 | 153 | 8 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 290 | 187 | 103 | 1.955 | 1.436 | 518 |
| AREA B (ex V - VI) | 63 | 36 | 27 | 294 | 207 | 86 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 9 | 4 | 5 | 20 | 15 | 4 |
| *Totale* | **388** | **246** | **142** | **2.432** | **1.812** | **616** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 25 | 21 | 4 | 88 | 78 | 10 |
| AREA B (ex V - VI) | 2 | 2 | | 1 | 1 | |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| *Totale* | **29** | **24** | **5** | **91** | **80** | **11** |

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 167 | 114 | 53 | 838 | 751 | 86 |
| AREA B (ex V - VI) | 13 | 10 | 3 | 17 | 13 | 4 |
| *Totale* | **180** | **124** | **56** | **855** | **764** | **90** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA MEDICA | 7 | 4 | 3 | 8 | 4 | 3 |
| AREA PROFESSIONISTI | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 6 | 5 | 1 | 25 | 24 | 1 |
| AREA B (ex V - VI) | 1 | 1 | | 10 | 10 | |
| *Totale* | **15** | **11** | **4** | **44** | **39** | **4** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### - REGIONI AUTONOMIE LOCALI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 73 | 51 | 22 | 348 | 292 | 55 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1.505 | 903 | 602 | 5.216 | 3.193 | 2.022 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2.336 | 1.334 | 1.002 | 9.020 | 5.210 | 3.809 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2.122 | 1.378 | 744 | 9.236 | 6.859 | 2.377 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 251 | 183 | 68 | 985 | 736 | 248 |
| *Totale* | **6.292** | **3.852** | **2.440** | **24.813** | **16.295** | **8.514** |

**CISL / CISL FPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 61 | 45 | 16 | 165 | 116 | 48 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1.347 | 964 | 383 | 4.826 | 3.773 | 1.052 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2.027 | 1.296 | 731 | 6.384 | 4.193 | 2.190 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1.374 | 925 | 449 | 4.611 | 3.151 | 1.460 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 200 | 143 | 57 | 822 | 469 | 352 |
| *Totale* | **5.010** | **3.374** | **1.636** | **16.809** | **11.703** | **5.102** |

**UIL / UIL FPL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 32 | 27 | 5 | 59 | 52 | 6 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 638 | 452 | 186 | 2.089 | 1.559 | 530 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1.008 | 685 | 323 | 3.402 | 2.285 | 1.116 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 819 | 589 | 230 | 3.653 | 2.724 | 928 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 130 | 86 | 44 | 418 | 256 | 161 |
| *Totale* | **2.628** | **1.840** | **788** | **9.622** | **6.877** | **2.741** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ASGB/USAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 15 | 11 | 4 | 66 | 58 | 8 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 23 | 11 | 12 | 96 | 40 | 56 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 25 | 15 | 10 | 91 | 48 | 43 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 5 | 2 | 3 | 16 | 5 | 10 |
| *Totale* | **68** | **39** | **29** | **269** | **151** | **117** |

**CIDA / CIDA ENTI LOCALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 0 |
| *Totale* | **4** | **3** | **1** | **2** | **1** | **0** |

**CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 13 | 12 | 1 | 150 | 149 | 0 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 210 | 158 | 52 | 737 | 578 | 158 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 314 | 221 | 93 | 1.497 | 1.101 | 395 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 210 | 149 | 61 | 1.013 | 813 | 199 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 47 | 34 | 13 | 181 | 150 | 30 |
| *Totale* | **795** | **574** | **221** | **3.579** | **2.791** | **783** |

**CONFEDIR / DIRER-DIREL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 30 | 23 | 7 | 78 | 56 | 21 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 20 | 15 | 5 | 73 | 50 | 23 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | | 1 | 0 | | 0 |
| *Totale* | **51** | **38** | **13** | **151** | **106** | **44** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONFSAL / DI.C.C.A.P. (SNALCC-FENAL-SULPM)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 2 | | 7 | 7 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 151 | 127 | 24 | 746 | 671 | 75 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 418 | 335 | 83 | 1.722 | 1.360 | 362 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 130 | 103 | 27 | 795 | 683 | 112 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 21 | 16 | 5 | 89 | 69 | 20 |
| *Totale* | **722** | **583** | **139** | **3.359** | **2.790** | **569** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 28 | 22 | 6 | 93 | 70 | 22 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 27 | 16 | 11 | 109 | 68 | 40 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 40 | 30 | 10 | 193 | 137 | 55 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 5 | 4 | 1 | 11 | 8 | 3 |
| *Totale* | **100** | **72** | **28** | **406** | **283** | **120** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 3 | 3 | | 9 | 9 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 44 | 34 | 10 | 164 | 137 | 27 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 110 | 74 | 36 | 427 | 307 | 119 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 68 | 54 | 14 | 367 | 345 | 22 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 24 | 20 | 4 | 88 | 79 | 9 |
| *Totale* | **249** | **185** | **64** | **1.055** | **877** | **177** |

**USAE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | | 1 | 0 | | 0 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **0** | | **0** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 9 | 5 | 4 | 181 | 95 | 85 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1.342 | 911 | 431 | 4.433 | 3.089 | 1.343 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1.862 | 1.097 | 765 | 6.335 | 4.209 | 2.125 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1.373 | 959 | 414 | 4.376 | 3.254 | 1.121 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 142 | 113 | 29 | 839 | 646 | 193 |
| *Totale* | **4.728** | **3.085** | **1.643** | **16.164** | **11.293** | **4.867** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 16 | 11 | 5 | 78 | 59 | 18 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 15 | 12 | 3 | 136 | 129 | 6 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE | 6 | 3 | 3 | 13 | 6 | 6 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 85 | 54 | 31 | 628 | 416 | 211 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 73 | 53 | 20 | 361 | 289 | 71 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 139 | 101 | 38 | 1.075 | 764 | 311 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 15 | 11 | 4 | 83 | 40 | 43 |
| *Totale* | **349** | **245** | **104** | **2.374** | **1.703** | **666** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### AZIENDE AUTONOME

#### CGIL / CGIL AZIENDE

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 2 | 2 | | 2 | 2 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 27 | 23 | 4 | 63 | 60 | 3 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 11 | 7 | 4 | 22 | 18 | 4 |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 272 | 256 | 16 | 1.023 | 937 | 85 |
| AREA A (ex III - IV) | 4 | 2 | 2 | 7 | 6 | 0 |
| *Totale* | **316** | **290** | **26** | **1.117** | **1.023** | **92** |

#### CISL / CISL AZIENDE

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 32 | 24 | 8 | 132 | 96 | 35 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 7 | 5 | 2 | 10 | 3 | 6 |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 356 | 341 | 15 | 1.465 | 1.407 | 58 |
| AREA A (ex III - IV) | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **396** | **371** | **25** | **1.607** | **1.506** | **99** |

#### UIL / UIL PA

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 3 | 3 | | 6 | 6 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 29 | 28 | 1 | 183 | 173 | 10 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 7 | 5 | 2 | 31 | 29 | 1 |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 184 | 181 | 3 | 1.149 | 1.144 | 5 |
| AREA A (ex III - IV) | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| *Totale* | **224** | **217** | **7** | **1.371** | **1.352** | **18** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CISAL / C.S.A. (CISAL V.F.,SNAMS/CISAL,CISAS AZ. AUT.,TECSTAT-FASIL-USPPI,CONFILL,CONFAIL,SNALA MON.-CONFSAL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 6 | 5 | 1 | 63 | 58 | 4 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | | 1 | 9 | | 9 |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 36 | 35 | 1 | 99 | 97 | 2 |
| *Totale* | **43** | **40** | **3** | **171** | **155** | **15** |

**CONFEDIR / CONFEDIR DIRSTAT**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **1** | **1** | |

**RDB-CUB / RDB PI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | 1 | | 10 | 10 | |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 73 | 71 | 2 | 385 | 376 | 9 |
| *Totale* | **75** | **73** | **2** | **397** | **388** | **9** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 2 | 2 | | 6 | 6 | |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 2 | 2 | | 30 | 30 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **36** | **36** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 16 | 14 | 2 | 27 | 26 | 1 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 10 | 10 | | 23 | 23 | |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 122 | 116 | 6 | 168 | 160 | 8 |
| AREA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| AREA A (ex III - IV) | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 |
| *Totale* | **152** | **143** | **9** | **223** | **213** | **10** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 6 | 4 | 2 | 56 | 28 | 28 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 2 | 2 | | 2 | 2 | |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 3 | 2 | 1 | 12 | 1 | 11 |
| *Totale* | **11** | **8** | **3** | **70** | **31** | **39** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### - SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

**CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 173 | 133 | 40 | 511 | 392 | 118 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 86 | 55 | 31 | 241 | 132 | 108 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1.819 | 1.039 | 780 | 10.057 | 6.817 | 3.239 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 882 | 512 | 370 | 6.684 | 4.599 | 2.084 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 833 | 568 | 265 | 7.654 | 4.609 | 3.044 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 162 | 114 | 48 | 759 | 616 | 142 |
| *Totale* | **3.955** | **2.421** | **1.534** | **25.906** | **17.165** | **8.735** |

**CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 169 | 147 | 22 | 627 | 577 | 50 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 52 | 37 | 15 | 425 | 148 | 277 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1.601 | 999 | 602 | 8.445 | 5.761 | 2.684 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 925 | 617 | 308 | 5.732 | 3.954 | 1.777 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 955 | 676 | 279 | 6.381 | 4.794 | 1.586 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 213 | 159 | 54 | 916 | 690 | 226 |
| *Totale* | **3.915** | **2.635** | **1.280** | **22.526** | **15.924** | **6.600** |

**UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 169 | 144 | 25 | 617 | 550 | 67 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 63 | 46 | 17 | 230 | 183 | 46 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 895 | 599 | 296 | 5.519 | 2.992 | 2.527 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 517 | 345 | 172 | 3.513 | 2.735 | 777 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 581 | 449 | 132 | 4.430 | 3.940 | 489 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 166 | 125 | 41 | 927 | 437 | 489 |
| *Totale* | **2.391** | **1.708** | **683** | **15.236** | **10.837** | **4.395** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ASGB/USAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 13 | 9 | 4 | 46 | 23 | 22 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 9 | 6 | 3 | 31 | 25 | 6 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 12 | 11 | 1 | 281 | 280 | 1 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| *Totale* | **35** | **26** | **9** | **359** | **328** | **30** |

**CIDA / CIDA SIDIRSS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 22 | 18 | 4 | 33 | 30 | 3 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **23** | **19** | **4** | **34** | **31** | **3** |

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 3 | 3 | | 9 | 9 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 12 | 7 | 5 | 99 | 87 | 11 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 11 | 7 | 4 | 105 | 47 | 57 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 8 | 5 | 3 | 33 | 16 | 16 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 5 | 4 | 1 | 62 | 44 | 18 |
| *Totale* | **39** | **26** | **13** | **308** | **203** | **102** |

**CONFEDIR / AUPI-SINAFO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 20 | 14 | 6 | 28 | 17 | 11 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 204 | 96 | 108 | 706 | 509 | 197 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| *Totale* | **225** | **111** | **114** | **738** | **530** | **208** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONFSAL / FIALS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 7 | 6 | 1 | 13 | 5 | 7 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 5 | 3 | 2 | 17 | 11 | 6 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 198 | 121 | 77 | 1.166 | 908 | 258 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 176 | 137 | 39 | 801 | 704 | 97 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 161 | 131 | 30 | 671 | 591 | 79 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 52 | 45 | 7 | 200 | 161 | 39 |
| *Totale* | **599** | **443** | **156** | **2.868** | **2.380** | **486** |

**COSMED / ANAAO ASSOMED**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 241 | 231 | 10 | 1.000 | 980 | 20 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **242** | **232** | **10** | **1.002** | **982** | **20** |

**RDB/CUB**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 46 | 30 | 16 | 267 | 208 | 58 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 18 | 12 | 6 | 116 | 82 | 34 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 28 | 21 | 7 | 147 | 122 | 24 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 9 | 7 | 2 | 39 | 23 | 15 |
| *Totale* | **102** | **71** | **31** | **569** | **435** | **131** |

**UGL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 4 | 4 | | 7 | 7 | |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 3 | 3 | | 8 | 8 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 34 | 26 | 8 | 150 | 126 | 23 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 36 | 30 | 6 | 142 | 134 | 8 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 32 | 25 | 7 | 140 | 129 | 10 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 10 | 8 | 2 | 51 | 21 | 29 |
| *Totale* | **119** | **96** | **23** | **498** | **425** | **70** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**USAE / RSU:SNATOSS,ADASS,FASE,FAPAS,SOI,SUNAS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 2 | 1 | 1 | 10 | 2 | 8 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 360 | 228 | 132 | 1.487 | 1.103 | 383 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 203 | 125 | 78 | 1.180 | 898 | 281 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 107 | 80 | 27 | 533 | 448 | 85 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 31 | 21 | 10 | 115 | 101 | 14 |
| *Totale* | **703** | **455** | **248** | **3.325** | **2.552** | **771** |

**ANPO**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 50 | 47 | 3 | 187 | 183 | 4 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **51** | **48** | **3** | **189** | **185** | **4** |

**CIMO - ASMD**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 163 | 141 | 22 | 706 | 648 | 57 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **165** | **142** | **23** | **709** | **650** | **58** |

**CIVEMP (SIVEMP-SIMET)**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 123 | 116 | 7 | 301 | 288 | 13 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 19 | 19 | |
| *Totale* | **124** | **117** | **7** | **320** | **307** | **13** |

**SNABI SDS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 11 | 8 | 3 | 31 | 26 | 4 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 117 | 84 | 33 | 440 | 397 | 42 |
| *Totale* | **128** | **92** | **36** | **471** | **423** | **46** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**UMSPED(AAROI-AIPAC-SNR)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 101 | 90 | 11 | 383 | 358 | 25 |
| *Totale* | **101** | **90** | **11** | **383** | **358** | **25** |

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 1 | | 1 | 4 | | 4 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1.068 | 669 | 399 | 5.733 | 3.200 | 2.532 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 580 | 407 | 173 | 3.589 | 2.575 | 1.013 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 545 | 428 | 117 | 5.550 | 4.194 | 1.356 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 102 | 79 | 23 | 419 | 362 | 57 |
| *Totale* | **2.296** | **1.583** | **713** | **15.295** | **10.331** | **4.962** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 55 | 46 | 9 | 190 | 166 | 24 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 57 | 42 | 15 | 326 | 248 | 77 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 36 | 26 | 10 | 180 | 159 | 21 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 36 | 26 | 10 | 142 | 127 | 14 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 19 | 16 | 3 | 116 | 113 | 2 |
| *Totale* | **206** | **158** | **48** | **957** | **815** | **139** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA**

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 46 | 29 | 17 | 137 | 91 | 45 |
| LIVELLO 8 | 5 | 4 | 1 | 9 | 8 | 1 |
| LIVELLO 7 | 16 | 11 | 5 | 31 | 24 | 7 |
| LIVELLO 6 | 47 | 35 | 12 | 120 | 97 | 22 |
| LIVELLO 5 | 36 | 24 | 12 | 143 | 85 | 58 |
| LIVELLO 4 | 17 | 15 | 2 | 49 | 45 | 4 |
| *Totale* | **167** | **118** | **49** | **489** | **350** | **137** |

**CISL / CISL RICERCA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 29 | 24 | 5 | 78 | 69 | 8 |
| LIVELLO 9 | 5 | | 5 | 126 | | 126 |
| LIVELLO 8 | 10 | 5 | 5 | 250 | 244 | 6 |
| LIVELLO 7 | 10 | 4 | 6 | 37 | 15 | 22 |
| LIVELLO 6 | 21 | 17 | 4 | 169 | 47 | 121 |
| LIVELLO 5 | 32 | 26 | 6 | 88 | 71 | 17 |
| LIVELLO 4 | 14 | 11 | 3 | 96 | 83 | 13 |
| *Totale* | **121** | **87** | **34** | **844** | **529** | **313** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 2 | | 3 | 3 | |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 2 | 2 | | 4 | 4 | |
| LIVELLO 9 | 4 | 2 | 2 | 7 | 5 | 2 |
| LIVELLO 8 | 8 | 7 | 1 | 44 | 43 | 1 |
| LIVELLO 7 | 8 | 6 | 2 | 39 | 25 | 14 |
| LIVELLO 6 | 7 | 5 | 2 | 26 | 21 | 4 |
| LIVELLO 5 | 8 | 6 | 2 | 65 | 57 | 8 |
| LIVELLO 4 | 7 | 7 | | 26 | 26 | |
| *Totale* | **46** | **37** | **9** | **214** | **184** | **29** |

**CIDA / UNIRI (ANPRI/EPR-CIDA RICERCA)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 24 | 19 | 5 | 85 | 72 | 13 |
| *Totale* | **24** | **19** | **5** | **85** | **72** | **13** |

**CONFEDIR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 1 | | 1 | 0 | | 0 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **0** | | **0** |

**RDB-CUB / USI - RDB RICERCA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 2 | 2 | | 3 | 3 | |
| LIVELLO 9 | 2 | 2 | | 3 | 3 | |
| LIVELLO 8 | 2 | 2 | | 31 | 31 | |
| LIVELLO 7 | 4 | 3 | 1 | 15 | 13 | 2 |
| LIVELLO 6 | 8 | 8 | | 49 | 49 | |
| LIVELLO 5 | 2 | 1 | 1 | 7 | 0 | 7 |
| LIVELLO 4 | 6 | 5 | 1 | 102 | 74 | 28 |
| *Totale* | **26** | **23** | **3** | **210** | **173** | **37** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- SCUOLA**

**CGIL / CGIL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 3.293 | 1.353 | 1.940 | 5.028 | 2.086 | 2.941 |
| NON DOCENTE | 1.454 | 687 | 767 | 4.028 | 2.060 | 1.968 |
| *Totale* | **4.747** | **2.040** | **2.707** | **9.056** | **4.146** | **4.909** |

**CISL / CISL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 2.642 | 911 | 1.731 | 4.232 | 1.500 | 2.731 |
| NON DOCENTE | 731 | 383 | 348 | 1.914 | 1.065 | 848 |
| *Totale* | **3.373** | **1.294** | **2.079** | **6.146** | **2.565** | **3.579** |

**UIL / UIL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 812 | 356 | 456 | 987 | 457 | 530 |
| NON DOCENTE | 528 | 318 | 210 | 1.999 | 1.342 | 657 |
| *Totale* | **1.340** | **674** | **666** | **2.986** | **1.799** | **1.187** |

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 2 | | 2 | 5 | | 5 |
| NON DOCENTE | 4 | 4 | | 12 | 12 | |
| *Totale* | **6** | **4** | **2** | **17** | **12** | **5** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONFSAL / CONFSAL SNALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 1.634 | 664 | 970 | 2.226 | 925 | 1.300 |
| NON DOCENTE | 502 | 253 | 249 | 1.312 | 741 | 571 |
| *Totale* | **2.136** | **917** | **1.219** | **3.538** | **1.666** | **1.871** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **1** | **1** | |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| NON DOCENTE | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| *Totale* | **3** | **2** | **1** | **2** | **1** | **1** |

**Fed. Naz. GILDA/UNAMS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 582 | 271 | 311 | 831 | 391 | 440 |
| NON DOCENTE | 21 | 10 | 11 | 56 | 41 | 14 |
| *Totale* | **603** | **281** | **322** | **887** | **432** | **454** |

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 413 | 188 | 225 | 439 | 183 | 256 |
| NON DOCENTE | 140 | 89 | 51 | 227 | 152 | 75 |
| *Totale* | **553** | **277** | **276** | **666** | **335** | **331** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 19 | 8 | 11 | 18 | 9 | 9 |
| NON DOCENTE | 6 | 5 | 1 | 14 | 11 | 3 |
| *Totale* | **25** | **13** | **12** | **32** | **20** | **12** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- UNIVERSITA'**

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| COLLABORATORI ED ESPERTI LUNGUISTICI | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 15 | 12 | 3 | 43 | 38 | 5 |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 90 | 51 | 39 | 379 | 201 | 177 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 214 | 127 | 87 | 672 | 379 | 293 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 33 | 27 | 6 | 83 | 78 | 5 |
| *Totale* | **357** | **220** | **137** | **1.181** | **699** | **481** |

**CISL / CISL UNIVERSITA'**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 19 | 18 | 1 | 49 | 47 | 2 |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 99 | 66 | 33 | 411 | 335 | 75 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 165 | 105 | 60 | 449 | 333 | 116 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 47 | 29 | 18 | 143 | 93 | 49 |
| *Totale* | **330** | **218** | **112** | **1.052** | **808** | **242** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 6 | 5 | 1 | 52 | 49 | 3 |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 26 | 20 | 6 | 50 | 42 | 8 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 78 | 59 | 19 | 330 | 247 | 82 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 11 | 8 | 3 | 53 | 51 | 2 |
| *Totale* | **121** | **92** | **29** | **485** | **389** | **95** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CISAL / C.S.A. DI CISAL UN. (CISAL UN., CISAS UN., CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,CONFILL UN.-CUSAL,TECSTAT USPPI)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 1 | 1 | | 5 | 5 | |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 7 | 5 | 2 | 18 | 16 | 2 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 25 | 21 | 4 | 63 | 57 | 5 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 10 | 10 | | 31 | 31 | |
| *Totale* | **43** | **37** | **6** | **117** | **109** | **7** |

**CONFSAL / FED. CONFSAL/SNALS UNIV.-CISAPUNI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 5 | 3 | 2 | 9 | 6 | 2 |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 19 | 14 | 5 | 62 | 50 | 12 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 47 | 29 | 18 | 166 | 112 | 54 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 16 | 15 | 1 | 56 | 53 | 3 |
| *Totale* | **87** | **61** | **26** | **293** | **221** | **71** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 5 | 3 | 2 | 17 | 11 | 5 |
| *Totale* | **5** | **3** | **2** | **17** | **11** | **5** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **3** | **1** | **2** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| COLLABORATORI ED ESPERTI LUNGUISTICI | 3 | 2 | 1 | 7 | 6 | 0 |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 12 | 7 | 5 | 30 | 15 | 15 |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 75 | 41 | 34 | 207 | 93 | 113 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 149 | 99 | 50 | 703 | 493 | 210 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 23 | 17 | 6 | 144 | 135 | 9 |
| *Totale* | **262** | **166** | **96** | **1.091** | **742** | **347** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 2 | 2 | | 6 | 6 | |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 3 | 3 | | 4 | 4 | |
| *Totale* | **6** | **5** | **1** | **12** | **10** | **2** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA**

**SINPREF**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| PREFETTO | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| VICE PREFETTO AGGIUNTO | 32 | 26 | 6 | 40 | 34 | 6 |
| VICE PREFETTO | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| *Totale* | **35** | **27** | **8** | **43** | **35** | **8** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

### - POLIZIA DI STATO

**COISP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRETTORE DIVISIONE R.E. | 1 | 1 | | 6 | 6 | |
| LIVELLO 9 | 7 | 6 | 1 | 127 | 117 | 10 |
| LIVELLO 8 | 6 | 6 | | 32 | 32 | |
| LIVELLO 7 | 53 | 49 | 4 | 483 | 472 | 11 |
| LIVELLO 7 BIS | 51 | 46 | 5 | 652 | 640 | 12 |
| LIVELLO 6 | 91 | 88 | 3 | 467 | 455 | 12 |
| LIVELLO 6 BIS | 101 | 97 | 4 | 623 | 565 | 58 |
| LIVELLO 5 | 361 | 315 | 46 | 1.752 | 1.528 | 223 |
| *Totale* | **671** | **608** | **63** | **4.142** | **3.815** | **326** |

**FEDERAZIONE SILP PER LA CGIL - UILPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 16 | 12 | 4 | 64 | 49 | 15 |
| LIVELLO 8 | 8 | 7 | 1 | 31 | 29 | 2 |
| LIVELLO 7 | 137 | 132 | 5 | 965 | 939 | 26 |
| LIVELLO 7 BIS | 117 | 102 | 15 | 1.210 | 1.157 | 53 |
| LIVELLO 6 | 202 | 190 | 12 | 850 | 801 | 49 |
| LIVELLO 6 BIS | 215 | 199 | 16 | 1.335 | 1.282 | 53 |
| LIVELLO 5 | 552 | 476 | 76 | 2.332 | 2.165 | 167 |
| LIVELLO 4 | 1 | 1 | | 6 | 6 | |
| *Totale* | **1.248** | **1.119** | **129** | **6.793** | **6.428** | **365** |

**FSP (Fed. Sindacale Polizia LISIPO - SODIPO)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 11 | 11 | | 83 | 83 | |
| LIVELLO 8 | 2 | 2 | | 19 | 19 | |
| LIVELLO 7 | 66 | 63 | 3 | 430 | 427 | 3 |
| LIVELLO 7 BIS | 60 | 49 | 11 | 704 | 680 | 24 |
| LIVELLO 6 | 122 | 115 | 7 | 1.017 | 958 | 59 |
| LIVELLO 6 BIS | 127 | 117 | 10 | 794 | 753 | 41 |
| LIVELLO 5 | 393 | 356 | 37 | 2.819 | 2.470 | 349 |
| LIVELLO 4 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **782** | **714** | **68** | **5.867** | **5.391** | **476** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**PATTO FEDERATIVO ITALIA SICURA**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 3 | 3 | | 8 | 8 | |
| LIVELLO 8 | 8 | 6 | 2 | 26 | 23 | 3 |
| LIVELLO 7 | 32 | 29 | 3 | 351 | 303 | 48 |
| LIVELLO 7 BIS | 112 | 94 | 18 | 592 | 489 | 102 |
| LIVELLO 6 | 50 | 46 | 4 | 458 | 446 | 12 |
| LIVELLO 6 BIS | 58 | 54 | 4 | 699 | 690 | 9 |
| LIVELLO 5 | 147 | 134 | 13 | 994 | 909 | 85 |
| LIVELLO 4 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| *Totale* | **411** | **366** | **45** | **3.129** | **2.868** | **260** |

**SAP**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRETTORE DIVISIONE R.E. | 3 | 3 | | 19 | 19 | |
| LIVELLO 9 | 15 | 12 | 3 | 45 | 40 | 5 |
| LIVELLO 8 | 16 | 11 | 5 | 127 | 88 | 39 |
| LIVELLO 7 | 229 | 224 | 5 | 1.524 | 1.509 | 15 |
| LIVELLO 7 BIS | 153 | 137 | 16 | 1.696 | 1.502 | 193 |
| LIVELLO 6 | 287 | 278 | 9 | 1.743 | 1.712 | 31 |
| LIVELLO 6 BIS | 405 | 393 | 12 | 2.888 | 2.821 | 66 |
| LIVELLO 5 | 911 | 796 | 115 | 4.957 | 4.393 | 564 |
| LIVELLO 4 | 1 | 1 | | 7 | 7 | |
| *Totale* | **2.020** | **1.855** | **165** | **13.006** | **12.091** | **913** |

**SIAP**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRETTORE DIVISIONE R.E. | 1 | 1 | | 6 | 6 | |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| LIVELLO 7 | 51 | 50 | 1 | 371 | 370 | 1 |
| LIVELLO 7 BIS | 28 | 26 | 2 | 165 | 161 | 4 |
| LIVELLO 6 | 151 | 146 | 5 | 1.253 | 1.237 | 16 |
| LIVELLO 6 BIS | 120 | 114 | 6 | 977 | 913 | 64 |
| LIVELLO 5 | 500 | 442 | 58 | 2.408 | 2.216 | 191 |
| LIVELLO 4 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **853** | **781** | **72** | **5.185** | **4.908** | **276** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**SIULP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 39 | 30 | 9 | 169 | 149 | 20 |
| LIVELLO 8 | 20 | 17 | 3 | 142 | 127 | 14 |
| LIVELLO 7 | 424 | 414 | 10 | 3.150 | 3.119 | 31 |
| LIVELLO 7 BIS | 292 | 258 | 34 | 2.212 | 2.079 | 133 |
| LIVELLO 6 | 690 | 660 | 30 | 3.937 | 3.813 | 123 |
| LIVELLO 6 BIS | 635 | 597 | 38 | 4.937 | 4.690 | 246 |
| LIVELLO 5 | 1.686 | 1.452 | 234 | 8.474 | 7.297 | 1.177 |
| LIVELLO 4 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **3.787** | **3.429** | **358** | **23.022** | **21.275** | **1.744** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRETTORE DIVISIONE R.E. | 3 | 3 | | 11 | 11 | |
| LIVELLO 9 | 11 | 8 | 3 | 53 | 47 | 6 |
| LIVELLO 8 | 2 | 2 | | 9 | 9 | |
| LIVELLO 7 | 44 | 41 | 3 | 400 | 391 | 9 |
| LIVELLO 7 BIS | 47 | 41 | 6 | 579 | 568 | 11 |
| LIVELLO 6 | 94 | 85 | 9 | 615 | 533 | 82 |
| LIVELLO 6 BIS | 82 | 78 | 4 | 553 | 514 | 39 |
| LIVELLO 5 | 202 | 166 | 36 | 1.190 | 981 | 209 |
| *Totale* | **485** | **424** | **61** | **3.410** | **3.054** | **356** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

### - CORPO POLIZIA PENITENZIARIA

**CGIL Polizia Penitenziaria**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 38 | 35 | 3 | 356 | 312 | 44 |
| LIVELLO 6 | 85 | 82 | 3 | 721 | 704 | 17 |
| LIVELLO 5 | 415 | 348 | 67 | 2.361 | 1.996 | 364 |
| *Totale* | **538** | **465** | **73** | **3.438** | **3.012** | **425** |

**CISL Polizia Penitenziaria**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 29 | 28 | 1 | 362 | 286 | 76 |
| LIVELLO 6 | 95 | 92 | 3 | 803 | 791 | 12 |
| LIVELLO 5 | 421 | 381 | 40 | 3.417 | 3.225 | 192 |
| *Totale* | **545** | **501** | **44** | **4.582** | **4.302** | **280** |

**UIL Polizia Penitenziaria**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 33 | 28 | 5 | 684 | 184 | 500 |
| LIVELLO 6 | 54 | 53 | 1 | 379 | 370 | 8 |
| LIVELLO 5 | 340 | 315 | 25 | 1.923 | 1.835 | 88 |
| *Totale* | **427** | **396** | **31** | **2.986** | **2.389** | **596** |

**COORDINAMENTO NAZIONALE POLIZIA PENITENZIARIA FFP CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 26 | 26 | |
| LIVELLO 5 | 2 | 2 | | 23 | 23 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **49** | **49** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**COORDINAMENTO SINDACALE SIALPE - SAG**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 24 | 23 | 1 | 204 | 157 | 47 |
| LIVELLO 6 | 48 | 46 | 2 | 418 | 410 | 8 |
| LIVELLO 5 | 326 | 297 | 29 | 2.503 | 2.157 | 345 |
| *Totale* | **398** | **366** | **32** | **3.125** | **2.724** | **400** |

**OSAPP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 64 | 64 | | 596 | 596 | |
| LIVELLO 6 | 122 | 116 | 6 | 905 | 378 | 27 |
| LIVELLO 5 | 598 | 531 | 67 | 4.762 | 4.068 | 694 |
| *Totale* | **784** | **711** | **73** | **6.263** | **5.542** | **721** |

**SAPPE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 105 | 101 | 4 | 1.532 | 1.508 | 23 |
| LIVELLO 6 | 173 | 162 | 11 | 1.860 | 1.809 | 50 |
| LIVELLO 5 | 834 | 754 | 80 | 9.969 | 9.459 | 509 |
| *Totale* | **1.112** | **1.017** | **95** | **13.361** | **12.776** | **582** |

**SINAPPE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 25 | 25 | | 429 | 429 | |
| LIVELLO 6 | 55 | 54 | 1 | 634 | 633 | 1 |
| LIVELLO 5 | 444 | 417 | 27 | 3.253 | 3.103 | 149 |
| *Totale* | **524** | **496** | **28** | **4.316** | **4.165** | **150** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 12 | 11 | 1 | 334 | 332 | 2 |
| LIVELLO 6 | 20 | 20 | | 130 | 130 | |
| LIVELLO 5 | 142 | 131 | 11 | 597 | 505 | 92 |
| *Totale* | **174** | **162** | **12** | **1.061** | **967** | **94** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

### - CORPO FORESTALE DELLO STATO

**CGIL Corpo Forestale dello Stato**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 5 | 5 | | 25 | 25 | |
| LIVELLO 5 | 20 | 19 | 1 | 109 | 107 | 2 |
| *Totale* | **25** | **24** | **1** | **134** | **132** | **2** |

**CISL Corpo Forestale dello Stato**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 7 | 10 | 10 | | 126 | 126 | |
| LIVELLO 6 | 24 | 24 | | 125 | 125 | |
| LIVELLO 5 | 51 | 46 | 5 | 436 | 421 | 15 |
| *Totale* | **86** | **81** | **5** | **688** | **673** | **15** |

**UIL Corpo Forestale dello Stato**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 2 | 2 | | 11 | 11 | |
| LIVELLO 8 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 1 |
| LIVELLO 7 | 20 | 20 | | 120 | 120 | |
| LIVELLO 6 | 19 | 19 | | 139 | 139 | |
| LIVELLO 5 | 86 | 74 | 12 | 259 | 239 | 20 |
| LIVELLO 4 | 1 | 1 | | 15 | 15 | |
| *Totale* | **131** | **118** | **13** | **549** | **528** | **21** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**SAPAF**

| *Qualifica* | | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | | 1 | 1 | | 76 | 76 | |
| LIVELLO 8 | | 3 | 3 | | 47 | 47 | |
| LIVELLO 7 | | 46 | 46 | | 291 | 291 | |
| LIVELLO 6 | | 77 | 76 | 1 | 302 | 300 | 2 |
| LIVELLO 5 | | 217 | 204 | 13 | 976 | 895 | 80 |
| | *Totale* | **344** | **330** | **14** | **1.692** | **1.609** | **82** |

**SAPECOFS**

| *Qualifica* | | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | | 5 | 4 | 1 | 23 | 18 | 5 |
| LIVELLO 6 | | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 5 | | 6 | 6 | | 38 | 38 | |
| | *Totale* | **12** | **11** | **1** | **62** | **57** | **5** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

**- ASI**

**CISL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **2** | **2** | |

**UIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **1** | **1** | |

**CIDA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **1** | **1** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

**- CONI**

**CGIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C e Personale ruolo es. | 18 | 4 | 5 | 97 | 28 | 19 |
| CATEGORIA B | 5 | 4 | 1 | 9 | 7 | 2 |
| *Totale* | **23** | **8** | **6** | **106** | **35** | **21** |

**CISL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 21 | 21 | |
| CATEGORIA C e Personale ruolo es. | 26 | 7 | 6 | 49 | 10 | 14 |
| CATEGORIA B | 2 | 2 | | 2 | 2 | |
| CATEGORIA A | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **30** | **11** | **6** | **73** | **34** | **14** |

**UIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C e Personale ruolo es. | 14 | 6 | 1 | 24 | 10 | 1 |
| CATEGORIA B | 4 | 1 | 3 | 3 | 0 | 3 |
| *Totale* | **18** | **7** | **4** | **27** | **10** | **4** |

**CIDA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C e Personale ruolo es. | 2 | | 1 | 0 | | 0 |
| *Totale* | **2** | | **1** | **0** | | **0** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C e Personale ruolo es. | 10 | 3 | 2 | 30 | 9 | 6 |
| *Totale* | **10** | **3** | **2** | **30** | **9** | **6** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C e Personale ruolo es. | 14 | 6 | 1 | 35 | 17 | 0 |
| CATEGORIA B | 5 | 5 | | 17 | 17 | |
| *Totale* | **19** | **11** | **1** | **52** | **34** | **0** |

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C e Personale ruolo es. | 4 | 1 | 1 | 12 | 4 | 2 |
| CATEGORIA B | 2 | | 2 | 6 | | 6 |
| *Totale* | **6** | **1** | **3** | **18** | **4** | **8** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

**- ENAC**

**CGIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 2 | | 4 | 4 | |
| I^ QUALIFICA PROFESSIONALE | 2 | 2 | | 2 | 2 | |
| AREA FUNZIONARI | 6 | 6 | | 31 | 31 | |
| AREA COLLABORAZIONE | 5 | 5 | | 25 | 25 | |
| AREA OPERATIVA | 1 | 1 | | 8 | 8 | |
| *Totale* | **16** | **16** | | **70** | **70** | |

**CISL / CISL FIT**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| I^ QUALIFICA PROFESSIONALE | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| II^ QUALIFICA PROFESSIONALE | 2 | 2 | | 45 | 45 | |
| AREA FUNZIONARI | 3 | 2 | 1 | 9 | 3 | 6 |
| AREA COLLABORAZIONE | 2 | 2 | | 10 | 10 | |
| *Totale* | **8** | **7** | **1** | **65** | **59** | **6** |

**UIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| I^ QUALIFICA PROFESSIONALE | 1 | 1 | | 9 | 9 | |
| II^ QUALIFICA PROFESSIONALE | 1 | 1 | | 8 | 8 | |
| AREA FUNZIONARI | 13 | 10 | 3 | 50 | 41 | 9 |
| AREA COLLABORAZIONE | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| *Totale* | **18** | **14** | **4** | **69** | **59** | **10** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ALTRI**

| *Qualifica* | | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| I^ QUALIFICA PROFESSIONALE | | 4 | 4 | | 16 | 16 | |
| | *Totale* | **4** | **4** | | **16** | **16** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

**- ENEA**

**CGIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 11 | 11 | | 132 | 132 | |
| LIVELLO 8 | 9 | 6 | 3 | 70 | 35 | 35 |
| LIVELLO 7 | 9 | 7 | 2 | 78 | 74 | 4 |
| LIVELLO 6 | 5 | 3 | 2 | 89 | 76 | 13 |
| *Totale* | **34** | **27** | **7** | **369** | **317** | **52** |

**CISL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 12 | 12 | | 74 | 74 | |
| LIVELLO 8 | 10 | 9 | 1 | 70 | 51 | 19 |
| LIVELLO 7 | 9 | 7 | 2 | 52 | 25 | 27 |
| LIVELLO 6 | 3 | 2 | 1 | 16 | 15 | 1 |
| LIVELLO 5 | 3 | 2 | 1 | 21 | 20 | 1 |
| *Totale* | **37** | **32** | **5** | **233** | **185** | **48** |

**UIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 3 | 3 | | 11 | 11 | |
| LIVELLO 8 | 8 | 7 | 1 | 51 | 49 | 1 |
| LIVELLO 7 | 4 | 4 | | 25 | 25 | |
| LIVELLO 6 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **17** | **15** | **2** | **90** | **87** | **2** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CIDA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 8 | 6 | 2 | 83 | 50 | 33 |
| LIVELLO 8 | 2 | 2 | | 12 | 12 | |
| *Totale* | **10** | **8** | **2** | **95** | **62** | **33** |

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 3 | 2 | 1 | 60 | 28 | 31 |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| LIVELLO 7 | 7 | 6 | 1 | 81 | 78 | 3 |
| LIVELLO 6 | 3 | 3 | | 87 | 87 | |
| LIVELLO 5 | 2 | 1 | 1 | 6 | 4 | 2 |
| *Totale* | **16** | **13** | **3** | **234** | **197** | **36** |

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 8 | 3 | 3 | | 14 | 14 | |
| LIVELLO 7 | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| LIVELLO 5 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| *Totale* | **6** | **4** | **2** | **18** | **15** | **3** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

**- UNIONCAMERE**

**CGIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 3 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **1** | | **1** |

**CISL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 3 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **1** | | **1** |

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 3 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| LIVELLO 2 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| *Totale* | **2** | | **2** | **2** | | **2** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

***ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO:***

**PERSONALE DELLA CARRIERA DIPLOMATICA**
**CNEL**

# VII - PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI, PER COMPARTI E SETTORI DI CONTRATTAZIONE, PER SINDACATO, PER QUALIFICA E PER SESSO

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- MINISTERI**

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 4 | 3 | 1 | 7 | 4 | 2 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 405 | 244 | 161 | 1.561 | 1.050 | 510 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 733 | 443 | 290 | 2.831 | 1.810 | 1.021 |
| AREA A (ex I - II - III) | 60 | 41 | 19 | 184 | 91 | 93 |
| *Totale* | **1.202** | **731** | **471** | **4.583** | **2.955** | **1.626** |

**CISL / CISL FPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 4 | 4 | | 12 | 12 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 775 | 535 | 240 | 2.790 | 2.010 | 780 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1.250 | 807 | 443 | 4.561 | 3.174 | 1.387 |
| AREA A (ex I - II - III) | 98 | 65 | 33 | 281 | 232 | 48 |
| *Totale* | **2.127** | **1.411** | **716** | **7.644** | **5.428** | **2.215** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 4 | 3 | 1 | 6 | 4 | 2 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 333 | 257 | 76 | 914 | 762 | 151 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 467 | 302 | 165 | 1.138 | 751 | 387 |
| AREA A (ex I - II - III) | 42 | 32 | 10 | 107 | 68 | 38 |
| *Totale* | **846** | **594** | **252** | **2.165** | **1.585** | **578** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CISAL / FAS - CISAL FAS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 1 | 1 | | 21 | 21 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 54 | 46 | 8 | 119 | 103 | 16 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 114 | 89 | 25 | 454 | 386 | 67 |
| AREA A (ex I - II - III) | 13 | 12 | 1 | 30 | 28 | 2 |
| *Totale* | **182** | **148** | **34** | **624** | **538** | **85** |

**CONFEDIR / CONFEDIR DIRSTAT**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 1 | | 1 | 12 | | 12 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 17 | 8 | 9 | 89 | 19 | 70 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **19** | **9** | **10** | **101** | **19** | **82** |

**CONFSAL / CONFSAL UNSA**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 21 | 19 | 2 | 84 | 81 | 3 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 255 | 186 | 69 | 1.059 | 855 | 204 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 204 | 139 | 65 | 860 | 694 | 166 |
| AREA A (ex I - II - III) | 19 | 16 | 3 | 52 | 45 | 6 |
| *Totale* | **499** | **360** | **139** | **2.055** | **1.675** | **379** |

**COSMED / ASSOMED SIVEMP**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 2 | 2 | | 4 | 4 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **4** | **4** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**RDB-CUB / RDB PI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 182 | 126 | 56 | 1.177 | 852 | 325 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 405 | 283 | 122 | 2.570 | 1.910 | 659 |
| AREA A (ex I - II - III) | 40 | 36 | 4 | 279 | 269 | 10 |
| *Totale* | **630** | **447** | **183** | **4.030** | **3.034** | **995** |

**UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 41 | 31 | 10 | 171 | 157 | 13 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 47 | 37 | 10 | 182 | 170 | 12 |
| AREA A (ex I - II - III) | 4 | 4 | | 16 | 16 | |
| *Totale* | **92** | **72** | **20** | **369** | **343** | **25** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 9 | 3 | 6 | 17 | 3 | 14 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 12 | 7 | 5 | 26 | 12 | 14 |
| AREA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **22** | **11** | **11** | **44** | **16** | **28** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 4 | 3 | 1 | 9 | 8 | 1 |
| AREA PROFESSIONISTI | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 228 | 132 | 96 | 702 | 383 | 318 |
| AREA B (ex V - VI) | 24 | 13 | 11 | 54 | 20 | 34 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 2 | 1 | 1 | 11 | 6 | 5 |
| *Totale* | **259** | **150** | **109** | **777** | **418** | **358** |

**CISL / CISL FPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 5 | 4 | 1 | 11 | 10 | 1 |
| AREA MEDICA | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| AREA PROFESSIONISTI | 8 | 7 | 1 | 21 | 20 | 1 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 528 | 336 | 192 | 1.747 | 1.155 | 591 |
| AREA B (ex V - VI) | 69 | 51 | 18 | 178 | 136 | 42 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 0 |
| *Totale* | **614** | **401** | **213** | **1.962** | **1.325** | **635** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA PROFESSIONISTI | 3 | 1 | 2 | 8 | 2 | 6 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 225 | 148 | 77 | 681 | 434 | 246 |
| AREA B (ex V - VI) | 27 | 18 | 9 | 77 | 46 | 30 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **256** | **168** | **88** | **767** | **483** | **282** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CIDA / CIDA FENDEP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 4 | 4 | | 7 | 7 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 4 | 4 | | 8 | 8 | |
| *Totale* | **8** | **8** | | **15** | **15** | |

**CISAL / C.S.A. DI CISAL/FIALP (CISAL/FIALP,USPPI-CUSPP,CISAS/EPNE,CONFAIL,CONFILL PAR.)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 7 | 7 | |
| AREA PROFESSIONISTI | 6 | 6 | | 6 | 6 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 134 | 95 | 39 | 543 | 440 | 102 |
| AREA B (ex V - VI) | 12 | 9 | 3 | 38 | 32 | 5 |
| *Totale* | **153** | **111** | **42** | **594** | **485** | **107** |

**CONFEDIR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 5 | 4 | 1 | 14 | 13 | 1 |
| *Totale* | **5** | **4** | **1** | **14** | **13** | **1** |

**CONFSAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 7 | 6 | 1 | 67 | 62 | 4 |
| AREA B (ex V - VI) | 2 | 2 | | 27 | 27 | |
| *Totale* | **9** | **8** | **1** | **94** | **89** | **4** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**RDB-CUB / RDB PI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA MEDICA | 6 | 5 | 1 | 11 | 9 | 1 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 151 | 99 | 52 | 900 | 607 | 292 |
| AREA B (ex V - VI) | 29 | 19 | 10 | 83 | 55 | 28 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| *Totale* | **187** | **124** | **63** | **997** | **674** | **321** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| AREA B (ex V - VI) | 1 | | 1 | 7 | | 7 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **8** | **1** | **7** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA MEDICA | 2 | 2 | | 4 | 4 | |
| AREA PROFESSIONISTI | 3 | 2 | 1 | 19 | 12 | 7 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 9 | 6 | 3 | 14 | 11 | 3 |
| AREA B (ex V - VI) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **15** | **11** | **4** | **38** | **28** | **10** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### - REGIONI AUTONOMIE LOCALI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 58 | 36 | 22 | 150 | 97 | 52 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 851 | 528 | 323 | 2.554 | 1.562 | 992 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1.346 | 789 | 557 | 4.086 | 2.484 | 1.602 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1.152 | 775 | 377 | 3.881 | 2.688 | 1.192 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 152 | 109 | 43 | 593 | 392 | 201 |
| *Totale* | **3.562** | **2.238** | **1.324** | **11.268** | **7.224** | **4.042** |

**CISL / CISL FPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 49 | 36 | 13 | 175 | 129 | 45 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 2 | | 2 | 4 | | 4 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE | 5 | 4 | 1 | 7 | 6 | 1 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 988 | 714 | 274 | 3.532 | 2.576 | 955 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1.444 | 959 | 485 | 5.290 | 3.440 | 1.849 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1.008 | 708 | 300 | 3.385 | 2.410 | 975 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 177 | 125 | 52 | 387 | 253 | 134 |
| *Totale* | **3.673** | **2.546** | **1.127** | **12.780** | **8.814** | **3.963** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**UIL / UIL FPL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 49 | 37 | 12 | 116 | 97 | 18 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 517 | 375 | 142 | 1.655 | 1.230 | 425 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 754 | 528 | 226 | 2.425 | 1.896 | 529 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 595 | 458 | 137 | 1.867 | 1.374 | 492 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 112 | 88 | 24 | 222 | 188 | 34 |
| *Totale* | **2.028** | **1.487** | **541** | **6.286** | **4.786** | **1.498** |

**CIDA / CIDA ENTI LOCALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | | 2 | 11 | | 11 |
| *Totale* | **2** | | **2** | **11** | | **11** |

**CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 7 | 4 | 3 | 37 | 32 | 5 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 103 | 79 | 24 | 333 | 259 | 73 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 162 | 117 | 45 | 778 | 696 | 82 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 106 | 71 | 35 | 420 | 242 | 178 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 24 | 21 | 3 | 75 | 62 | 12 |
| *Totale* | **402** | **292** | **110** | **1.643** | **1.291** | **350** |

**CONFEDIR / DIRER-DIREL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 21 | 18 | 3 | 91 | 86 | 4 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 0 |
| *Totale* | **23** | **19** | **4** | **96** | **91** | **4** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONFSAL / DI.C.C.A.P. (SNALCC-FENAL-SULPM)**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 4 | 3 | 1 | 9 | 8 | 1 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 125 | 105 | 20 | 696 | 544 | 151 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 363 | 283 | 80 | 1.286 | 1.062 | 224 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 77 | 64 | 13 | 272 | 252 | 19 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 16 | 13 | 3 | 44 | 39 | 4 |
| *Totale* | **585** | **468** | **117** | **2.307** | **1.905** | **399** |

**RDB/CUB**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 44 | 28 | 16 | 205 | 137 | 67 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 100 | 55 | 45 | 707 | 495 | 211 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 115 | 88 | 27 | 735 | 491 | 244 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 17 | 13 | 4 | 89 | 65 | 23 |
| *Totale* | **277** | **184** | **93** | **1.737** | **1.188** | **546** |

**UGL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 11 | 7 | 4 | 65 | 41 | 24 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 32 | 24 | 8 | 175 | 145 | 29 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 22 | 15 | 7 | 86 | 70 | 15 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 5 | 3 | 2 | 20 | 12 | 8 |
| *Totale* | **71** | **50** | **21** | **347** | **269** | **76** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 17 | 7 | 10 | 46 | 18 | 27 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE | 6 | 4 | 2 | 13 | 10 | 3 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 19 | 16 | 3 | 23 | 21 | 2 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 42 | 32 | 10 | 104 | 93 | 11 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 31 | 28 | 3 | 64 | 59 | 4 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 8 | 7 | 1 | 20 | 20 | 0 |
| *Totale* | **123** | **94** | **29** | **270** | **221** | **47** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### AZIENDE AUTONOME

**CGIL / CGIL AZIENDE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 2 | 2 | | 5 | 5 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 11 | 7 | 4 | 26 | 19 | 6 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 4 | 3 | 1 | 5 | 4 | 1 |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 110 | 104 | 6 | 470 | 454 | 16 |
| *Totale* | **127** | **116** | **11** | **506** | **482** | **23** |

**CISL / CISL AZIENDE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 19 | 13 | 6 | 55 | 46 | 9 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 9 | 8 | 1 | 16 | 15 | 1 |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 160 | 154 | 6 | 647 | 635 | 11 |
| *Totale* | **188** | **175** | **13** | **718** | **696** | **21** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 11 | 9 | 2 | 38 | 36 | 2 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 10 | 6 | 4 | 18 | 13 | 5 |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 71 | 69 | 2 | 230 | 227 | 2 |
| *Totale* | **93** | **85** | **8** | **287** | **277** | **9** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CISAL / C.S.A. (CISAL V.F.,SNAMS/CISAL,CISAS AZ. AUT.,TECSTAT-FASIL-USPPI,CONFILL,CONFAIL,SNALA MON.-CONFSAL)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 7 | 7 | | 20 | 20 | |
| *Totale* | **8** | **7** | **1** | **21** | **20** | **1** |

**CONFEDIR / CONFEDIR DIRSTAT**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **1** | **1** | |

**RDB-CUB / RDB PI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | 1 | | 6 | 6 | |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 93 | 89 | 4 | 368 | 342 | 26 |
| *Totale* | **94** | **90** | **4** | **374** | **348** | **26** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **0** | **0** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE**

**CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 77 | 60 | 17 | 200 | 161 | 38 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 50 | 30 | 20 | 138 | 72 | 66 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 646 | 377 | 269 | 2.124 | 1.414 | 710 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 419 | 265 | 154 | 1.759 | 1.041 | 717 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 343 | 241 | 102 | 1.229 | 897 | 332 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 82 | 55 | 27 | 306 | 197 | 108 |
| *Totale* | **1.617** | **1.028** | **589** | **5.756** | **3.782** | **1.971** |

**CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 115 | 94 | 21 | 430 | 383 | 46 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 50 | 39 | 11 | 112 | 91 | 21 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 852 | 542 | 310 | 2.595 | 1.791 | 804 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 561 | 378 | 183 | 2.216 | 1.602 | 614 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 482 | 352 | 130 | 2.000 | 1.477 | 522 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 132 | 84 | 48 | 301 | 192 | 108 |
| *Totale* | **2.192** | **1.489** | **703** | **7.654** | **5.536** | **2.115** |

**UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 74 | 66 | 8 | 332 | 294 | 38 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 49 | 40 | 9 | 118 | 100 | 17 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 487 | 318 | 169 | 1.824 | 1.354 | 470 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 347 | 227 | 120 | 1.291 | 932 | 358 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 341 | 257 | 84 | 1.212 | 1.022 | 190 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 96 | 69 | 27 | 321 | 235 | 86 |
| *Totale* | **1.394** | **977** | **417** | **5.098** | **3.937** | **1.159** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ASGB/USAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 14 | 10 | 4 | 47 | 38 | 8 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 10 | 6 | 4 | 48 | 21 | 26 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 10 | 9 | 1 | 57 | 56 | 1 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | | 1 | 3 | | 3 |
| *Totale* | **36** | **26** | **10** | **155** | **115** | **38** |

**CIDA / CIDA SIDIRSS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 23 | 21 | 2 | 35 | 32 | 2 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **24** | **22** | **2** | **36** | **33** | **2** |

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 7 | 5 | 2 | 43 | 41 | 2 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2 | 2 | | 7 | 7 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 8 | 6 | 2 | 53 | 42 | 10 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 5 | 5 | |
| *Totale* | **21** | **16** | **5** | **111** | **97** | **13** |

**CONFEDIR / AUPI-SINAFO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 17 | 8 | 9 | 36 | 17 | 18 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 119 | 59 | 60 | 404 | 283 | 121 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **138** | **69** | **69** | **443** | **303** | **139** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONFSAL / FIALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 4 | 4 | | 7 | 7 | |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 2 | 2 | | 2 | 2 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 91 | 67 | 24 | 281 | 220 | 60 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 73 | 51 | 22 | 173 | 120 | 52 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 83 | 65 | 18 | 305 | 270 | 35 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 32 | 25 | 7 | 80 | 64 | 16 |
| *Totale* | **285** | **214** | **71** | **848** | **683** | **163** |

**COSMED / ANAAO ASSOMED**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 175 | 166 | 9 | 798 | 770 | 27 |
| *Totale* | **175** | **166** | **9** | **798** | **770** | **27** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 2 | | 2 | 3 | | 3 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 102 | 69 | 33 | 516 | 405 | 110 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 68 | 43 | 25 | 677 | 516 | 160 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 80 | 57 | 23 | 483 | 404 | 78 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 16 | 12 | 4 | 151 | 131 | 19 |
| *Totale* | **268** | **181** | **87** | **1.830** | **1.456** | **370** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 3 | 2 | 1 | 17 | 5 | 11 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 23 | 17 | 6 | 191 | 171 | 20 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 18 | 14 | 4 | 63 | 59 | 4 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 21 | 17 | 4 | 67 | 64 | 3 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 4 | 3 | 1 | 15 | 14 | 1 |
| *Totale* | **69** | **53** | **16** | **353** | **313** | **39** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**USAE / RSU:SNATOSS,ADASS,FASE,FAPAS,SOI,SUNAS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 1 | 1 | | 10 | 10 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 144 | 94 | 50 | 617 | 430 | 186 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 124 | 71 | 53 | 360 | 240 | 119 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 60 | 47 | 13 | 452 | 422 | 29 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 9 | 5 | 4 | 30 | 6 | 24 |
| *Totale* | **338** | **218** | **120** | **1.469** | **1.108** | **358** |

**ANPO**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 28 | 28 | | 74 | 74 | |
| *Totale* | **28** | **28** | | **74** | **74** | |

**CIMO - ASMD**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 91 | 79 | 12 | 296 | 279 | 16 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **92** | **80** | **12** | **297** | **280** | **16** |

**CIVEMP (SIVEMP-SIMET)**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 64 | 59 | 5 | 223 | 215 | 7 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 2 | 2 | | 9 | 9 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **67** | **62** | **5** | **233** | **225** | **7** |

**SNABI SDS**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 6 | 4 | 2 | 39 | 33 | 5 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 37 | 27 | 10 | 157 | 141 | 15 |
| *Totale* | **43** | **31** | **12** | **196** | **174** | **20** |

**UMSPED(AAROI-AIPAC-SNR)**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 30 | 27 | 3 | 117 | 96 | 20 |
| *Totale* | **30** | **27** | **3** | **117** | **96** | **20** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 46 | 39 | 7 | 130 | 114 | 16 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 4 | 4 | | 8 | 8 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 45 | 29 | 16 | 176 | 112 | 64 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 38 | 23 | 15 | 103 | 72 | 30 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 27 | 19 | 8 | 46 | 31 | 15 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 5 | 4 | 1 | 9 | 8 | 1 |
| *Totale* | **165** | **118** | **47** | **472** | **345** | **126** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA**

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 31 | 22 | 9 | 86 | 49 | 37 |
| LIVELLO 9 | 2 | | 2 | 0 | | 0 |
| LIVELLO 8 | 7 | 3 | 4 | 8 | 4 | 4 |
| LIVELLO 7 | 10 | 8 | 2 | 15 | 12 | 2 |
| LIVELLO 6 | 17 | 12 | 5 | 58 | 49 | 8 |
| LIVELLO 5 | 14 | 9 | 5 | 36 | 22 | 14 |
| LIVELLO 4 | 15 | 12 | 3 | 42 | 34 | 7 |
| *Totale* | **96** | **66** | **30** | **245** | **170** | **72** |

**CISL / CISL RICERCA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 9 | 7 | 2 | 43 | 39 | 4 |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 8 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 |
| LIVELLO 7 | 7 | 3 | 4 | 12 | 4 | 7 |
| LIVELLO 6 | 4 | 3 | 1 | 6 | 5 | 0 |
| LIVELLO 5 | 5 | 3 | 2 | 13 | 10 | 2 |
| LIVELLO 4 | 7 | 7 | | 15 | 15 | |
| *Totale* | **37** | **27** | **10** | **94** | **76** | **15** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 4 | 1 | 3 | 9 | 1 | 8 |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 8 | 4 | 2 | 2 | 6 | 2 | 4 |
| LIVELLO 7 | 2 | 2 | | 4 | 4 | |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| LIVELLO 5 | 5 | 5 | | 24 | 24 | |
| LIVELLO 4 | 6 | 6 | | 40 | 40 | |
| *Totale* | **23** | **18** | **5** | **87** | **75** | **12** |

**CIDA / UNIRI (ANPRI/EPR-CIDA RICERCA)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 3 | 2 | 1 | 4 | 0 | 3 |
| *Totale* | **3** | **2** | **1** | **4** | **0** | **3** |

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 4 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **2** | **2** | |

**CONFEDIR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 1 | | 1 | 6 | | 6 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **7** | **1** | **6** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONFSAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 45 | 45 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **48** | **48** | |

**RDB-CUB / USI - RDB RICERCA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **2** | **2** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- SCUOLA**

**CGIL / CGIL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 57 | 33 | 24 | 111 | 69 | 41 |
| DOCENTE | 2.205 | 982 | 1.223 | 2.904 | 1.351 | 1.553 |
| NON DOCENTE | 833 | 422 | 411 | 1.968 | 1.080 | 888 |
| *Totale* | **3.095** | **1.437** | **1.658** | **4.983** | **2.500** | **2.482** |

**CISL / CISL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 87 | 54 | 33 | 250 | 153 | 96 |
| DOCENTE | 2.042 | 787 | 1.255 | 3.057 | 1.306 | 1.750 |
| NON DOCENTE | 649 | 352 | 297 | 1.415 | 814 | 601 |
| *Totale* | **2.778** | **1.193** | **1.585** | **4.722** | **2.273** | **2.447** |

**UIL / UIL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 24 | 13 | 11 | 108 | 84 | 23 |
| DOCENTE | 1.022 | 460 | 562 | 1.417 | 709 | 707 |
| NON DOCENTE | 568 | 337 | 231 | 1.473 | 1.027 | 445 |
| *Totale* | **1.614** | **810** | **804** | **2.998** | **1.820** | **1.175** |

**CIDA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 3 | 3 | | 5 | 5 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **5** | **5** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CISAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 6 | 3 | 3 | 6 | 2 | 4 |
| NON DOCENTE | 2 | 2 | | 5 | 5 | |
| *Totale* | **8** | **5** | **3** | **11** | **7** | **4** |

**CONFEDIR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **1** | | **1** |

**CONFSAL / CONFSAL SNALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 27 | 24 | 3 | 96 | 93 | 3 |
| DOCENTE | 1.087 | 514 | 573 | 1.605 | 752 | 853 |
| NON DOCENTE | 387 | 210 | 177 | 674 | 376 | 298 |
| *Totale* | **1.501** | **748** | **753** | **2.375** | **1.221** | **1.154** |

**RDB/CUB**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 0 |
| NON DOCENTE | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| *Totale* | **5** | **3** | **2** | **6** | **3** | **2** |

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **0** | **0** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**Fed. Naz. GILDA/UNAMS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 1 | 1 | 6 | 3 | 2 |
| DOCENTE | 406 | 182 | 224 | 615 | 247 | 368 |
| NON DOCENTE | 6 | 5 | 1 | 22 | 19 | 3 |
| *Totale* | **414** | **188** | **226** | **643** | **269** | **373** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 16 | 5 | 11 | 15 | 4 | 11 |
| NON DOCENTE | 9 | 6 | 3 | 32 | 26 | 5 |
| *Totale* | **25** | **11** | **14** | **47** | **30** | **16** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- UNIVERSITA'**

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| COLLABORATORI ED ESPERTI LUNGUISTICI | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 14 | 12 | 2 | 51 | 49 | 2 |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 50 | 39 | 11 | 131 | 111 | 19 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 111 | 72 | 39 | 358 | 220 | 137 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 27 | 25 | 2 | 72 | 60 | 11 |
| *Totale* | **203** | **148** | **55** | **614** | **440** | **171** |

**CISL / CISL UNIVERSITA'**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 3 | 3 | | 13 | 13 | |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 14 | 12 | 2 | 48 | 45 | 3 |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 85 | 63 | 22 | 226 | 182 | 44 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 112 | 85 | 27 | 361 | 297 | 64 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 27 | 20 | 7 | 52 | 39 | 12 |
| *Totale* | **241** | **183** | **58** | **700** | **576** | **123** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 8 | 7 | 1 | 40 | 39 | 1 |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 18 | 15 | 3 | 38 | 35 | 2 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 43 | 33 | 10 | 117 | 101 | 16 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 10 | 10 | | 25 | '25 | |
| *Totale* | **79** | **65** | **14** | **220** | **200** | **19** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CISAL / C.S.A. DI CISAL UN. (CISAL UN., CISAS UN., CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,CONFILL UN.-CUSAL,TECSTAT USPPI)**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 4 | 4 | | 6 | 6 | |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 8 | 8 | | 22 | 22 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 12 | 11 | 1 | 20 | 19 | 1 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 6 | 6 | | 13 | 13 | |
| *Totale* | **31** | **30** | **1** | **62** | **61** | **1** |

**CONFSAL / FED. CONFSAL/SNALS UNIV.-CISAPUNI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 2 | | 6 | 6 | |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 3 | 3 | | 17 | 17 | |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 21 | 17 | 4 | 55 | 40 | 14 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 17 | 14 | 3 | 44 | 40 | 4 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| *Totale* | **44** | **37** | **7** | **125** | **106** | **18** |

**RDB/CUB**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 9 | 5 | 4 | 42 | 20 | 21 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| *Totale* | **11** | **7** | **4** | **46** | **24** | **21** |

**ALTRI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 3 | 3 | | 3 | 3 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 12 | 10 | 2 | 8 | 6 | 1 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 3 | 3 | | 5 | 5 | |
| *Totale* | **18** | **16** | **2** | **16** | **14** | **1** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

**. - ASI**

**CISL**

| *Qualifica* | | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | | 1 | | 1 | 0 | | 0 |
| | *Totale* | **1** | | **1** | **0** | | **0** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

**- ENAC**

**CGIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA FUNZIONARI | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| *Totale* | **3** | **2** | **1** | **3** | **2** | **1** |

**CISL / CISL FIT**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA FUNZIONARI | 4 | 3 | 1 | 18 | 17 | 1 |
| AREA COLLABORAZIONE | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **5** | **4** | **1** | **19** | **18** | **1** |

**UIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| II^ QUALIFICA PROFESSIONALE | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| AREA FUNZIONARI | 2 | 1 | 1 | 12 | 1 | 10 |
| *Totale* | **3** | **2** | **1** | **13** | **2** | **10** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| I^ QUALIFICA PROFESSIONALE | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **2** | **2** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

**- UNIONCAMERE**

**CGIL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 3 | 1 | | 1 | 3 | | 3 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **3** | | **3** |

**CONFSAL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 2 | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| *Totale* | **1** | | **1** | **1** | | **1** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

***ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI :***

**CNEL**
**CONI**
**ENEA**

**Si fa presente che, come già chiarito nell'introduzione, il suddetto istituto non è previsto per le Forze di Polizia, per il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, per alcuni Enti di cui all'art. 70, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, e per le Regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano.**

# VIII - PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI, PER COMPARTI E SETTORI DI CONTRATTAZIONE, PER SINDACATO, PER RSU, PER QUALIFICA E PER SESSO

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- MINISTERI**

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 2 | 2 | | 4 | 4 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 4 | 3 | 1 | 16 | 13 | 3 |
| *Totale* | **6** | **5** | **1** | **20** | **17** | **3** |

**CISL / CISL FPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | | 1 | 2 | | 2 |
| AREA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **3** | **1** | **2** |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 4 | 2 | 2 | 43 | 32 | 11 |
| *Totale* | **5** | **3** | **2** | **44** | **33** | **11** |

**CISAL / FAS - CISAL FAS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| *Totale* | **3** | **1** | **2** | **3** | **1** | **2** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONFSAL / CONFSAL UNSA**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| AREA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **1** | **1** | |

**RDB-CUB / RDB PI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 4 | 3 | 1 | 32 | 5 | 26 |
| *Totale* | **5** | **3** | **2** | **33** | **5** | **27** |

**UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | 1 | | 6 | 6 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **8** | **8** | |

**RSU**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 7 | 5 | 2 | 7 | 5 | 2 |
| *Totale* | **11** | **7** | **4** | **11** | **8** | **3** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI**

**UGL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **1** | **1** | |

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **4** | **4** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### - REGIONI AUTONOMIE LOCALI

**CGIL / CGIL FP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 2 | | 94 | 94 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 9 | 7 | 2 | 108 | 107 | 0 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 14 | 6 | 8 | 181 | 172 | 8 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 16 | 8 | 8 | 143 | 128 | 14 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **42** | **24** | **18** | **527** | **502** | **22** |

**CISL / CISL FPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 5 | 5 | | 11 | 11 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 10 | 5 | 5 | 13 | 11 | 2 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 4 | 2 | 2 | 11 | 1 | 10 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 3 | 3 | | 3 | 3 | |
| *Totale* | **22** | **15** | **7** | **38** | **26** | **12** |

**UIL / UIL FPL**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 8 | 7 | 1 | 11 | 10 | 1 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 3 | 1 | 2 | 4 | 0 | 3 |
| *Totale* | **12** | **9** | **3** | **16** | **11** | **4** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 5 | 5 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2 | 2 | | 4 | 4 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 10 | 10 | |
| **Totale** | **5** | **5** | | **22** | **22** | |

**CONFSAL / DI.C.C.A.P. (SNALCC-FENAL-SULPM)**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| **Totale** | **1** | **1** | | **1** | **1** | |

**RDB/CUB**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 4 | 4 | | 3 | 3 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| **Totale** | **9** | **7** | **2** | **6** | **4** | **2** |

**UGL**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | 2 | | 5 | 5 | |
| **Totale** | **3** | **3** | | **5** | **5** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 7 | 7 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 5 | 3 | 2 | 7 | 4 | 2 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | | 1 | 15 | | 15 |
| *Totale* | **7** | **4** | **3** | **29** | **11** | **17** |

**ALTRI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **3** | **3** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- AZIENDE AUTONOME**

**CGIL / CGIL AZIENDE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **1** | **1** | |

**CISL / CISL AZIENDE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **4** | **4** | |

**UIL / UIL PA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 3 | 3 | | 112 | 112 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **112** | **112** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

### SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

#### CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 1 | | 1 | 0 | | 0 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 8 | 6 | 2 | 70 | 68 | 2 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 3 | 3 | | 24 | 24 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| *Totale* | **14** | **11** | **3** | **99** | **97** | **2** |

#### CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 11 | 11 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **3** | **2** | **1** | **13** | **12** | **1** |

#### UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **4** | **4** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONFSAL / FIALS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 2 | 2 | | 8 | 8 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | 2 | | 23 | 23 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **31** | **31** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA**

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **0** | **0** | |

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **1** | **1** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- SCUOLA**

**CGIL / CGIL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 |
| NON DOCENTE | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| *Totale* | **3** | **1** | **2** | **4** | **1** | **2** |

**CISL / CISL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 1 | | 1 | 1 | | 1 |
| NON DOCENTE | 1 | 1 | | 9 | 9 | |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **10** | **9** | **1** |

**UIL / UIL SCUOLA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **4** | **2** | **2** |

**Fed. Naz. GILDA/UNAMS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **0** | **0** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**RSU**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **0** | **0** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

## PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

**- UNIVERSITA'**

**CGIL / CGIL SNUR**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 7 | 2 | 5 | 91 | 68 | 23 |
| *Totale* | **9** | **4** | **5** | **95** | **72** | **23** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI
## PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

**- POLIZIA DI STATO**

**COISP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 BIS | 4 | 4 | | 31 | 31 | |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 26 | 26 | |
| LIVELLO 6 BIS | 5 | 5 | | 39 | 39 | |
| LIVELLO 5 | 10 | 7 | 3 | 69 | 45 | 24 |
| *Totale* | **21** | **18** | **3** | **165** | **141** | **24** |

**FEDERAZIONE SILP PER LA CGIL - UILPS**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 7 BIS | 7 | 7 | | 10 | 10 | |
| LIVELLO 6 | 5 | 5 | | 16 | 16 | |
| LIVELLO 6 BIS | 6 | 5 | 1 | 67 | 64 | 3 |
| LIVELLO 5 | 16 | 13 | 3 | 43 | 38 | 5 |
| *Totale* | **35** | **31** | **4** | **137** | **129** | **8** |

**FSP (Fed. Sindacale Polizia LISIPO - SODIPO)**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 6 | 2 | 2 | | 17 | 17 | |
| LIVELLO 6 BIS | 3 | 3 | | 15 | 15 | |
| LIVELLO 5 | 8 | 7 | 1 | 58 | 57 | 1 |
| *Totale* | **14** | **13** | **1** | **91** | **90** | **1** |

**PATTO FEDERATIVO ITALIA SICURA**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 BIS | 2 | 1 | 1 | 7 | 1 | 6 |
| LIVELLO 6 BIS | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **4** | **3** | **1** | **9** | **3** | **6** |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**SAP**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 BIS | 1 | 1 | | 6 | 6 | |
| LIVELLO 6 | 3 | 3 | | 19 | 19 | |
| LIVELLO 6 BIS | 11 | 10 | 1 | 73 | 72 | 1 |
| LIVELLO 5 | 16 | 15 | 1 | 51 | 50 | 1 |
| *Totale* | **31** | **29** | **2** | **149** | **147** | **2** |

**SIAP**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 5 | 5 | | 17 | 17 | |
| LIVELLO 6 | 3 | 3 | | 3 | 3 | |
| LIVELLO 6 BIS | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| LIVELLO 5 | 10 | 10 | | 35 | 35 | |
| *Totale* | **19** | **19** | | **57** | **57** | |

**SIULP**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 6 | 6 | | 10 | 10 | |
| LIVELLO 7 BIS | 3 | 2 | 1 | 7 | 5 | 2 |
| LIVELLO 6 | 7 | 6 | 1 | 21 | 19 | 2 |
| LIVELLO 6 BIS | 8 | 8 | | 98 | 98 | |
| LIVELLO 5 | 11 | 8 | 3 | 58 | 32 | 26 |
| *Totale* | **35** | **30** | **5** | **194** | **164** | **30** |

**ALTRI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 BIS | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **4** | **4** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI
## PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

### - CORPO POLIZIA PENITENZIARIA

**CGIL Polizia Penitenziaria**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **1** | **1** | |

**UIL Polizia Penitenziaria**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **3** | **3** | |

**OSAPP**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 2 | 2 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **2** | **2** | |

**SAPPE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 5 | 5 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **5** | **5** | |

**Note**

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

***ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI :***

**PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA**
**PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA**
**CORPO FORESTALE DELLE STATO**
**ASI**
**CNEL**
**CONI**
**ENAC**
**ENEA**
**UNIONCAMERE**

# IX - ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE, PER COMPARTI E SETTORI DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE, PER QUALIFICA, PER SESSO E PER TIPO DI ISTITUZIONE

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

**- MINISTERI**

**PARLAMENTO EUROPEO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 17 | 17 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **17** | **17** | |

**PARLAMENTO NAZIONALE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 2 | 1 | 1 | 152 | 149 | 3 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 9 | 5 | 4 | 257 | 26 | 231 |
| *Totale* | **11** | **6** | **5** | **409** | **175** | **234** |

**CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 10 | 10 | | 1.768 | 1.768 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 6 | 6 | | 1.482 | 1.482 | |
| AREA A (ex I - II - III) | 1 | 1 | | 160 | 160 | |
| *Totale* | **18** | **18** | | **3.775** | **3.775** | |

**CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 24 | 23 | 1 | 3.549 | 3.541 | 8 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 14 | 14 | | 2.574 | 2.574 | |
| AREA A (ex I - II - III) | 2 | 2 | | 457 | 457 | |
| *Totale* | **40** | **39** | **1** | **6.580** | **6.572** | **8** |

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE I^ FASCIA | 5 | 4 | 1 | 138 | 121 | 17 |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 17 | 16 | 1 | 714 | 708 | 5 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 512 | 445 | 67 | 25.936 | 22.426 | 3.510 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 791 | 720 | 71 | 35.936 | 33.520 | 2.416 |
| AREA A (ex I - II - III) | 62 | 58 | 4 | 3.009 | 2.903 | 106 |
| *Totale* | **1.387** | **1.243** | **144** | **65.733** | **59.678** | **6.054** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**COMUNITA' MONTANE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 3 | 3 | | 24 | 24 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 20 | 18 | 2 | 341 | 317 | 24 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 40 | 37 | 3 | 936 | 879 | 57 |
| AREA A (ex I - II - III) | 3 | 3 | | 60 | 60 | |
| *Totale* | **66** | **61** | **5** | **1.361** | **1.280** | **81** |

**CONSORZI COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 2 | 2 | | 9 | 9 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 10 | 10 | | 540 | 540 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 9 | 8 | 1 | 171 | 134 | 36 |
| *Totale* | **21** | **20** | **1** | **720** | **683** | **36** |

**ENTI REGIONALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 1 | | 1 | 18 | | 18 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 4 | 4 | | 66 | 66 | |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 2 | | 2 | 12 | | 12 |
| *Totale* | **7** | **4** | **3** | **96** | **66** | **30** |

**AZIENDE SANITARIE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE II^ FASCIA | 1 | | 1 | 12 | | 12 |
| AREA B (ex IV - V - VI) | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **2** | **1** | **1** | **12** | **0** | **12** |

**ALTRO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 1 | 1 | | 48 | 48 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **48** | **48** | |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

# ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

# PER OUALIFICA

## - ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

**PARLAMENTO EUROPEO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 2 | 2 | | 11 | 11 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **11** | **11** | |

**PARLAMENTO NAZIONALE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 4 | 4 | | 906 | 906 | |
| *Totale* | **5** | **5** | | **1.271** | **1.271** | |

**CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 12 | 11 | 1 | 2.935 | 2.570 | 365 |
| AREA MEDICA | 1 | 1 | | 161 | 161 | |
| AREA PROFESSIONISTI | 1 | | 1 | 208 | | 208 |
| AREA B (ex V - VI) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **15** | **13** | **2** | **3.669** | **3.096** | **573** |

**CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 35 | 30 | 5 | 3.951 | 3.395 | 555 |
| AREA MEDICA | 1 | 1 | | 54 | 54 | |
| AREA PROFESSIONISTI | 1 | 1 | | 86 | 86 | |
| AREA B (ex V - VI) | 2 | 2 | | 543 | 543 | |
| *Totale* | **39** | **34** | **5** | **4.634** | **4.078** | **555** |

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 6 | 5 | 1 | 135 | 71 | 64 |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 343 | 296 | 47 | 16.302 | 14.815 | 1.486 |
| AREA MEDICA | 10 | 10 | | 1.087 | 1.087 | |
| AREA PROFESSIONISTI | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| AREA B (ex V - VI) | 55 | 48 | 7 | 1.140 | 1.041 | 98 |
| AREA A (ex I - II - III - IV) | 5 | 4 | 1 | 300 | 269 | 31 |
| *Totale* | **420** | **364** | **56** | **18.967** | **17.286** | **1.679** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**COMUNITA' MONTANE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 8 | 8 | |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 13 | 12 | 1 | 120 | 110 | 10 |
| *Totale* | **14** | **13** | **1** | **128** | **118** | **10** |

**CONSORZI COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 10 | 10 | | 640 | 640 | |
| AREA B (ex V - VI) | 3 | 3 | | 174 | 174 | |
| *Totale* | **13** | **13** | | **814** | **814** | |

**ENTI REGIONALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 2 | 2 | | 51 | 51 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **51** | **51** | |

**AZIENDE SANITARIE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

### - REGIONI AUTONOMIE LOCALI

**PARLAMENTO EUROPEO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 4 | 3 | 1 | 227 | 105 | 122 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2 | 2 | | 47 | 47 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 6 | 6 | |
| *Totale* | **7** | **6** | **1** | **280** | **158** | **122** |

**PARLAMENTO NAZIONALE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 8 | 8 | | 2.168 | 2.168 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 15 | 10 | 5 | 3.894 | 2.781 | 1.113 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 10 | 8 | 2 | 1.909 | 1.395 | 514 |
| *Totale* | **33** | **26** | **7** | **7.971** | **6.344** | **1.627** |

**CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 9 | 9 | | 2.491 | 2.491 | |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 1 | | 1 | 137 | | 137 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 36 | 30 | 6 | 6.786 | 5.650 | 1.136 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 21 | 19 | 2 | 4.335 | 3.949 | 386 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 10 | 10 | | 2.799 | 2.799 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 3 | 3 | | 467 | 467 | |
| *Totale* | **80** | **71** | **9** | **17.015** | **15.356** | **1.659** |

**CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 27 | 25 | 2 | 3.171 | 3.056 | 114 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 2 | 2 | | 18 | 18 | |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON | 1 | 1 | | 165 | 165 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 120 | 105 | 15 | 16.877 | 14.595 | 2.282 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 66 | 58 | 8 | 11.310 | 10.683 | 627 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 20 | 20 | | 3.284 | 3.284 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 5 | 4 | 1 | 1.312 | 1.227 | 85 |
| *Totale* | **241** | **215** | **26** | **36.137** | **33.028** | **3.108** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 185 | 176 | 9 | 10.923 | 10.254 | 669 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 15 | 11 | 4 | 487 | 438 | 48 |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON | 12 | 11 | 1 | 468 | 366 | 102 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1.461 | 1.255 | 206 | 80.150 | 71.915 | 8.235 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1.191 | 978 | 213 | 62.595 | 53.667 | 8.927 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 743 | 655 | 88 | 30.444 | 28.526 | 1.917 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 133 | 128 | 5 | 6.076 | 5.955 | 121 |
| *Totale* | **3.740** | **3.214** | **526** | **191.143** | **171.121** | **20.019** |

**COMUNITA' MONTANE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 5 | 5 | | 66 | 66 | |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 2 | 2 | | 6 | 6 | |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON | 1 | 1 | | 60 | 60 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 70 | 65 | 5 | 2.768 | 2.337 | 430 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 43 | 39 | 4 | 1.857 | 1.822 | 35 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 34 | 32 | 2 | 850 | 841 | 9 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 5 | 5 | | 115 | 115 | |
| *Totale* | **160** | **149** | **11** | **5.722** | **5.247** | **474** |

**CONSORZI COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 8 | 8 | | 67 | 67 | |
| SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE | 1 | 1 | | 21 | 21 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 33 | 31 | 2 | 1.032 | 1.029 | 3 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 24 | 20 | 4 | 702 | 672 | 29 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 4 | 4 | | 421 | 421 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | | 1 | 8 | | 8 |
| *Totale* | **71** | **64** | **7** | **2.251** | **2.210** | **40** |

**ENTI REGIONALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 4 | 4 | | 408 | 408 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 15 | 15 | | 345 | 345 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 6 | 6 | | 44 | 44 | |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | 2 | | 9 | 9 | |
| *Totale* | **27** | **27** | | **806** | **806** | |

**AZIENDE SANITARIE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 18 | 16 | 2 | 5.961 | 5.231 | 730 |
| *Totale* | **18** | **16** | **2** | **5.961** | **5.231** | **730** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ALTRO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 8 | 8 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 123 | 117 | 6 | 4.399 | 4.296 | 103 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 57 | 52 | 5 | 2.847 | 2.805 | 41 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 13 | 10 | 3 | 160 | 50 | 110 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 2 | 2 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **196** | **182** | **14** | **7.416** | **7.161** | **254** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

### - AZIENDE AUTONOME

**CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 5 | 5 | | 710 | 710 | |
| *Totale* | **5** | **5** | | **710** | **710** | |

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento) | 6 | 6 | | 463 | 463 | |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 139 | 136 | 3 | 1.894 | 1.851 | 42 |
| AREA A (ex III - IV) | 2 | 2 | | 53 | 53 | |
| *Totale* | **147** | **144** | **3** | **2.410** | **2.367** | **42** |

**COMUNITA' MONTANE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA B (ex V - VI - VI bis) | 2 | 2 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **2** | **2** | |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

### - SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

**PARLAMENTO EUROPEO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 6 | 6 | | 736 | 736 | |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 1 | 1 | | 100 | 100 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2 | 1 | 1 | 367 | 365 | 2 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 2 | 2 | | 440 | 440 | |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 1 | | 1 | 5 | | 5 |
| *Totale* | **12** | **10** | **2** | **1.648** | **1.641** | **7** |

**PARLAMENTO NAZIONALE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 34 | 31 | 3 | 7.966 | 6.871 | 1.095 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 2 | 2 | | 579 | 579 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **37** | **34** | **3** | **8.910** | **7.815** | **1.095** |

**CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 37 | 34 | 3 | 10.701 | 9.890 | 811 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 11 | 9 | 2 | 3.220 | 2.764 | 456 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 8 | 7 | 1 | 2.035 | 1.925 | 110 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 5 | 3 | 2 | 912 | 731 | 180 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 1 | 1 | | 88 | 88 | |
| *Totale* | **62** | **54** | **8** | **16.956** | **15.398** | **1.557** |

**CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 129 | 125 | 4 | 7.254 | 7.218 | 36 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 5 | 5 | | 617 | 617 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 38 | 31 | 7 | 4.378 | 3.930 | 447 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 28 | 20 | 8 | 3.016 | 2.089 | 927 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 10 | 9 | 1 | 1.019 | 1.008 | 11 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 2 | 2 | | 102 | 102 | |
| *Totale* | **212** | **192** | **20** | **16.386** | **14.964** | **1.421** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 1.302 | 1.208 | 94 | 41.815 | 38.734 | 3.081 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 206 | 166 | 40 | 7.681 | 6.316 | 1.365 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 993 | 758 | 235 | 35.338 | 26.369 | 8.968 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 958 | 789 | 169 | 30.690 | 26.039 | 4.650 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 518 | 466 | 52 | 14.461 | 13.523 | 937 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 185 | 170 | 15 | 4.165 | 4.081 | 83 |
| *Totale* | **4.162** | **3.557** | **605** | **134.150** | **115.062** | **19.084** |

**COMUNITA' MONTANE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 35 | 32 | 3 | 817 | 797 | 20 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 10 | 8 | 2 | 71 | 64 | 7 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 33 | 32 | 1 | 1.011 | 1.010 | 1 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 26 | 22 | 4 | 621 | 590 | 31 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 12 | 11 | 1 | 786 | 783 | 3 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 6 | 6 | | 33 | 33 | |
| *Totale* | **122** | **111** | **11** | **3.339** | **3.277** | **62** |

**CONSORZI COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 11 | 11 | | 220 | 220 | |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 3 | 2 | 1 | 77 | 7 | 69 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 9 | 7 | 2 | 657 | 644 | 13 |
| CATEGORIA C (ex VI) | 20 | 15 | 5 | 1.435 | 1.314 | 121 |
| CATEGORIA B (ex IV - V) | 5 | 4 | 1 | 177 | 177 | 0 |
| CATEGORIA A (ex I - II - III) | 2 | 2 | | 21 | 21 | |
| *Totale* | **50** | **41** | **9** | **2.587** | **2.383** | **203** |

**ENTI REGIONALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 4 | 4 | | 28 | 28 | |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 3 | 3 | | 941 | 941 | |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 4 | 4 | | 434 | 434 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 1 | | 1 | 0 | | 0 |
| *Totale* | **12** | **11** | **1** | **1.403** | **1.403** | **0** |

**AZIENDE SANITARIE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 62 | 52 | 10 | 20.569 | 17.067 | 3.502 |
| DIRIGENTE NON MEDICO | 37 | 36 | 1 | 12.823 | 12.544 | 279 |
| CATEGORIA D (ex VII - VIII) | 1 | | 1 | 365 | | 365 |
| *Totale* | **100** | **88** | **12** | **33.757** | **29.611** | **4.146** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**ALTRO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO | 4 | 4 | | 10 | 10 | |
| CATEGORIA C (ex VI) | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 | 5 |
| *Totale* | **6** | **5** | **1** | **16** | **11** | **5** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

### - ISTITUTI ED ENTI DI RICERCA

**CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 20 | 20 | |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 99 | 99 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **119** | **119** | |

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 89 | 89 | |
| LIVELLO 7 | 8 | 7 | 1 | 315 | 312 | 2 |
| LIVELLO 6 | 12 | 11 | 1 | 904 | 883 | 21 |
| LIVELLO 5 | 10 | 10 | | 364 | 364 | |
| LIVELLO 4 | 11 | 9 | 2 | 488 | 323 | 165 |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 18 | 16 | 2 | 1.152 | 734 | 417 |
| *Totale* | **60** | **54** | **6** | **3.312** | **2.705** | **605** |

**COMUNITA' MONTANE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 18 | 18 | |
| LIVELLO 4 | 1 | 1 | | 30 | 30 | |
| *Totale* | **2** | **2** | | **48** | **48** | |

**CONSORZI COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 1 | 1 | | 12 | 12 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **12** | **12** | |

**ALTRO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 7 | 3 | 4 | 9 | 4 | 4 |
| LIVELLO 8 | 21 | 10 | 11 | 39 | 17 | 22 |
| LIVELLO 7 | 27 | 15 | 12 | 43 | 24 | 18 |
| LIVELLO 6 | 34 | 24 | 10 | 70 | 57 | 12 |
| LIVELLO 5 | 32 | 20 | 12 | 51 | 35 | 16 |
| LIVELLO 4 | 10 | 10 | | 21 | 21 | |
| RICERCATORE-TECNOLOGO | 54 | 36 | 18 | 108 | 74 | 33 |
| *Totale* | **185** | **118** | **67** | **341** | **232** | **105** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

**- SCUOLA**

**PARLAMENTO EUROPEO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 25 | 25 | |
| DOCENTE | 7 | 5 | 2 | 982 | 737 | 245 |
| *Totale* | **8** | **6** | **2** | **1.007** | **762** | **245** |

**PARLAMENTO NAZIONALE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 5 | 3 | 2 | 1.179 | 449 | 730 |
| DOCENTE | 35 | 27 | 8 | 9.068 | 7.441 | 1.627 |
| NON DOCENTE | 2 | 1 | 1 | 580 | 365 | 215 |
| *Totale* | **42** | **31** | **11** | **10.827** | **8.255** | **2.572** |

**CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 3 | 2 | 1 | 560 | 400 | 160 |
| DOCENTE | 43 | 38 | 5 | 11.479 | 9.727 | 1.752 |
| NON DOCENTE | 6 | 5 | 1 | 1.395 | 1.377 | 18 |
| *Totale* | **52** | **45** | **7** | **13.434** | **11.504** | **1.930** |

**CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 10 | 6 | 4 | 1.909 | 449 | 1.460 |
| DOCENTE | 157 | 123 | 34 | 22.788 | 17.740 | 5.047 |
| NON DOCENTE | 16 | 13 | 3 | 2.551 | 2.182 | 368 |
| *Totale* | **183** | **142** | **41** | **27.248** | **20.371** | **6.875** |

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 62 | 48 | 14 | 3.229 | 2.564 | 664 |
| DOCENTE | 2.231 | 1.628 | 603 | 102.605 | 80.922 | 21.683 |
| NON DOCENTE | 351 | 283 | 68 | 14.868 | 12.215 | 2.652 |
| *Totale* | **2.644** | **1.959** | **685** | **120.702** | **95.701** | **24.999** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**COMUNITA' MONTANE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 2 | | 10 | 10 | |
| DOCENTE | 69 | 60 | 9 | 2.151 | 1.988 | 163 |
| NON DOCENTE | 13 | 11 | 2 | 474 | 468 | 6 |
| *Totale* | **84** | **73** | **11** | **2.635** | **2.466** | **169** |

**CONSORZI COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 28 | 21 | 7 | 1.062 | 1.043 | 19 |
| NON DOCENTE | 3 | 2 | 1 | 51 | 43 | 8 |
| *Totale* | **31** | **23** | **8** | **1.113** | **1.086** | **27** |

**ENTI REGIONALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 64 | 64 | |
| DOCENTE | 11 | 8 | 3 | 506 | 487 | 18 |
| NON DOCENTE | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| *Totale* | **13** | **10** | **3** | **572** | **553** | **18** |

**AZIENDE SANITARIE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **0** | **0** | |

**ALTRO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DOCENTE | 10 | 8 | 2 | 979 | 613 | 365 |
| *Totale* | **10** | **8** | **2** | **979** | **613** | **365** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

**- UNIVERSITA'**

**PARLAMENTO EUROPEO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| PROFESSORE I^ FASCIA | 7 | 7 | | 2.354 | 2.354 | |
| *Totale* | **7** | **7** | | **2.354** | **2.354** | |

**PARLAMENTO NAZIONALE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 150 | 150 | |
| PROFESSORE I^ FASCIA | 38 | 37 | 1 | 8.595 | 8.379 | 216 |
| PROFESSORE II^ FASCIA | 18 | 15 | 3 | 4.879 | 3.801 | 1.078 |
| RICERCATORE | 11 | 9 | 2 | 2.769 | 2.338 | 431 |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 1 | 1 | | 150 | 150 | |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 2 | 2 | | 590 | 590 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 2 | 2 | | 514 | 514 | |
| *Totale* | **73** | **67** | **6** | **17.647** | **15.922** | **1.725** |

**CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| PROFESSORE I^ FASCIA | 15 | 12 | 3 | 4.499 | 3.404 | 1.095 |
| PROFESSORE II^ FASCIA | 5 | 4 | 1 | 1.399 | 1.034 | 365 |
| RICERCATORE | 7 | 5 | 2 | 2.555 | 1.825 | 730 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 2 | 2 | | 415 | 415 | |
| *Totale* | **29** | **23** | **6** | **8.868** | **6.678** | **2.190** |

**CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| PROFESSORE I^ FASCIA | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| PROFESSORE II^ FASCIA | 2 | 1 | 1 | 730 | 365 | 365 |
| RICERCATORE | 2 | 2 | | 426 | 426 | |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 5 | 5 | | 714 | 714 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 5 | 5 | | 639 | 639 | |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | 1 | | 139 | 139 | |
| *Totale* | **16** | **15** | **1** | **3.013** | **2.648** | **365** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 2 | 2 | | 54 | 54 | |
| PROFESSORE I^ FASCIA | 6 | 6 | | 1.611 | 1.611 | |
| PROFESSORE II^ FASCIA | 4 | 4 | | 764 | 764 | |
| RICERCATORE | 7 | 6 | 1 | 1.213 | 848 | 365 |
| CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale) | 10 | 10 | | 411 | 411 | |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 47 | 41 | 6 | 2.150 | 1.943 | 207 |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 129 | 113 | 16 | 5.364 | 5.133 | 230 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 31 | 28 | 3 | 870 | 857 | 12 |
| *Totale* | **236** | **210** | **26** | **12.437** | **11.621** | **814** |

**COMUNITA' MONTANE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 3 | 3 | | 35 | 35 | |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | 1 | | 25 | 25 | |
| *Totale* | **5** | **5** | | **64** | **64** | |

**CONSORZI COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA D (ex VIII) | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | 1 | | 4 | 4 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **369** | **369** | |

**ENTI REGIONALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| PROFESSORE I^ FASCIA | 3 | 3 | | 1.000 | 1.000 | |
| PROFESSORE II^ FASCIA | 2 | 2 | | 730 | 730 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **6** | **6** | | **2.095** | **2.095** | |

**AZIENDE SANITARIE**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| PROFESSORE I^ FASCIA | 1 | | 1 | 365 | | 365 |
| PROFESSORE II^ FASCIA | 2 | 2 | | 367 | 367 | |
| RICERCATORE | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **5** | **4** | **1** | **1.462** | **1.097** | **365** |

**ALTRO**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| PROFESSORE I^ FASCIA | 6 | 6 | | 1.976 | 1.976 | |
| CATEGORIA C (ex VI - VII) | 1 | | 1 | 5 | | 5 |
| CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V) | 1 | 1 | | 10 | 10 | |
| *Totale* | **8** | **7** | **1** | **1.991** | **1.986** | **5** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER QUALIFICA

### - CORPO POLIZIA PENITENZIARIA

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 28 | 28 | |
| LIVELLO 6 | 5 | 5 | | 42 | 42 | |
| LIVELLO 5 | 25 | 25 | | 251 | 251 | |
| *Totale* | **31** | **31** | | **321** | **321** | |

**COMUNITA' MONTANE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 5 | 3 | 3 | | 6 | 6 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **6** | **6** | |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER QUALIFICA

### - CORPO FORESTALE DELLO STATO

**CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **365** | **365** | |

**CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 149 | 149 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **149** | **149** | |

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| DIRIGENTE | 1 | 1 | | 54 | 54 | |
| LIVELLO 9 | 2 | 2 | | 407 | 407 | |
| LIVELLO 8 | 3 | 3 | | 61 | 61 | |
| LIVELLO 7 | 8 | 8 | | 328 | 328 | |
| LIVELLO 6 | 11 | 11 | | 197 | 197 | |
| LIVELLO 5 | 17 | 17 | | 569 | 569 | |
| *Totale* | **42** | **42** | | **1.616** | **1.616** | |

**COMUNITA' MONTANE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 3 | 3 | |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 2 | 2 | |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 14 | 14 | |
| LIVELLO 5 | 2 | 2 | | 11 | 11 | |
| *Totale* | **5** | **5** | | **30** | **30** | |

**ENTI REGIONALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Totale | Uomini | Donne | Totale | Uomini | Donne |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 134 | 134 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **134** | **134** | |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

### - FORZE ARMATE

**PARLAMENTO NAZIONALE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 233 | 233 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **233** | **233** | |

**CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 132 | 132 | |
| COLONNELLO | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| TENENTE COLONNELLO TRATT. COLONNELLO | 1 | 1 | | 53 | 53 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **550** | **550** | |

**CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 6 BIS | 1 | 1 | | 83 | 83 | |
| COLONNELLO | 1 | 1 | | 365 | 365 | |
| TENENTE COLONNELLO TRATT. COLONNELLO | 1 | 1 | | 15 | 15 | |
| *Totale* | **3** | **3** | | **463** | **463** | |

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 11 | 11 | | 411 | 411 | |
| LIVELLO 7 | 39 | 39 | | 1.163 | 1.163 | |
| LIVELLO 6 | 5 | 5 | | 137 | 137 | |
| LIVELLO 5 | 14 | 13 | 1 | 391 | 328 | 62 |
| LIVELLO 8 BIS | 7 | 7 | | 398 | 398 | |
| LIVELLO 6 BIS | 28 | 28 | | 924 | 924 | |
| TENENTE COLONNELLO TRATT. COLONNELLO | 21 | 21 | | 1.228 | 1.228 | |
| *Totale* | **125** | **124** | **1** | **4.652** | **4.589** | **62** |

**COMUNITA' MONTANE**

| Qualifica | Dipendenti | | | Giorni | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 8 | 1 | 1 | | 1 | 1 | |
| *Totale* | **1** | **1** | | **1** | **1** | |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

**- CONI**

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| CATEGORIA C e Personale ruolo es. | 6 | 6 | | 286 | 286 | |
| CATEGORIA B | 2 | 2 | | 156 | 156 | |
| *Totale* | **8** | **8** | | **442** | **442** | |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER OUALIFICA

**- ENAC**

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| AREA FUNZIONARI | 3 | 3 | | 45 | 45 | |
| AREA COLLABORAZIONE | 2 | 2 | | 165 | 165 | |
| *Totale* | **5** | **5** | | **210** | **210** | |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

## ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

## PER QUALIFICA

**- ENEA**

**CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 1 | 1 | | 5 | 5 | |
| LIVELLO 8 | 2 | 2 | | 181 | 181 | |
| LIVELLO 7 | 1 | 1 | | 252 | 252 | |
| *Totale* | **4** | **4** | | **438** | **438** | |

**CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI**

| *Qualifica* | *Dipendenti* | | | *Giorni* | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | *Totale* | *Uomini* | *Donne* | *Totale* | *Uomini* | *Donne* |
| LIVELLO 9 | 11 | 10 | 1 | 520 | 474 | 45 |
| LIVELLO 8 | 2 | 2 | | 108 | 108 | |
| LIVELLO 7 | 3 | 3 | | 283 | 283 | |
| LIVELLO 6 | 1 | 1 | | 0 | 0 | |
| *Totale* | **17** | **16** | **1** | **911** | **865** | **45** |

**Note**

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

***ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI E ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE:***

**PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA**
**PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA**
**POLIZIA DI STATO**
**ASI**
**CNEL**
**UNIONCAMERE**

# X - ELENCO DELLE AMMINISTRAZIONI CHE NON HANNO FORNITO I DATI

COMPARTO

# *ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI*

TOTALE : n. 20

ANCONA AUTOMOBIL CLUB
CATANZARO AUTOMOBIL CLUB
CONSIGLIO NAZIONALE NOTARIATO
CONSIGLIO NAZIONALE ORDINE ATTUARI
COSENZA AUTOMOBIL CLUB
CROCE ROSSA ITALIANA
ENTE NAZIONALE PREV.ZA ASS.ZA LAVORATORI SPETTACOLO
ENTE PARCO NAZIONALE ARCIPELAGO DELLA MADDALENA
ENTE PARCO NAZIONALE D'ABRUZZO
ENTE PARCO NAZIONALE DELLO STELVIO
FEDERAZIONE NAZIONALE COLLEGI INFERMIERI PROFESSIONALI
IPSEMA
ISTITUTO NAZIONALE DI STUDI SUL RINASCIMENTO
LEGA ITALIANA PER LA LOTTA CONTRO I TUMORI
NUORO AUTOMOBIL CLUB
PALERMO AUTOMOBIL CLUB
RAGUSA AUTOMOBIL CLUB
TERNI AUTOMOBIL CLUB
VIBO VALENTIA AUTOMOBIL CLUB
VIGEVANO AUTOMOBIL CLUB

COMPARTO

# *REGIONI - AUTONOMIE LOCALI*

***" COMUNI "***

TOTALE : n. 836

ABRIOLA
ACQUAVIVA PLATANI
AGOSTA
ALAGNA VALSESIA
ALBISOLA MARINA
ALESSANDRIA DELLA ROCCA
ALFANO
ALTINO
AMARONI
AMATO
AMENDOLARA
ANACAPRI
ANDALI
ANOIA
ANTICOLI CORRADO
ANTONIMINA
ANZANO DI PUGLIA
ANZI
AOSTA
APRICALE
APRIGLIANO
AQUILA DI ARROSCIA
ARAGONA
ARI
ARIELLI
ARIENZO
AROSIO
ARPAIA
ARPAISE
ARRONE
ARTEGNA
ARTOGNE
ASCEA
ATENA LUCANA
ATINA
ATTIGLIANO
AUGUSTA
AULETTA
AUSTIS
AVETRANA
AVIATICO
AVIGLIANO
AZZANO DECIMO
AZZANO MELLA
AZZONE
BADOLATO
BAGALADI
BAIA E LATINA
BAIANO
BALOCCO
BALSORANO
BARANO D'ISCHIA
BARBARANO ROMANO
BARCIS
BARGAGLI
BARISCIANO
BASCAPE'
BASCIANO
BASSANO ROMANO
BASSIGNANA
BASTIDA DE' DOSSI
BAUCINA
BAVENO
BELCASTRO
BELGIRATE
BELLINO
BELVI
BERBENNO
BERLINGO
BERZO SAN FERMO
BIANCAVILLA
BIANCO
BIANZE'
BIDONI'
BITTI
BIVONA
BIVONGI
BIZZARONE
BLUFI
BOLOGNOLA
BONIFATI
BORBONA
BORGIO VEREZZI
BORGO SAN SIRO
BORGORATTO MORMOROLO
BORGORICCO
BORMIDA
BOSCO MARENGO
BOTRICELLO
BOVA
BOVALINO
BOVEGNO
BOVILLE ERNICA
BOVOLENTA
BRANCALEONE
BREIA
BRIATICO
BRONDELLO
BROSSO
BRUGINE
BRUMANO
BRUNO
BRUZZANO ZEFFIRIO
BUBBIANO
BUCCHERI
BUDONI
BULGAROGRASSO
BUONABITACOLO
BUSALLA
CAIANELLO
CALCI
CALTO

CALVERA
CALVIZZANO
CAMERATA NUOVA
CAMISANO
CAMPARADA
CAMPERTOGNO
CAMPO LIGURE
CAMPOMAGGIORE
CAMPORA
CANALE MONTERANO
CANCELLO ED ARNONE
CANDELA
CANDIDONI
CANNA
CANTERANO
CAPACCIO
CAPISTRANO
CAPORCIANO
CAPOVALLE
CAPPADOCIA
CAPRAIA E LIMITE
CAPRANICA
CAPRANICA PRENESTINA
CAPUA
CARAFFA DEL BIANCO
CARAFFA DI CATANZARO
CARAPELLE
CARBOGNANO
CARDEDU
CARDETO
CARDINALE
CARESANA
CARFIZZI
CARISOLO
CARLOFORTE
CARNAGO
CAROLEI
CARPANZANO
CARPENETO
CARPINETO ROMANO
CASACALENDA
CASALANGUIDA
CASALEGGIO BOIRO
CASALEONE
CASALUCE
CASALVECCHIO SICULO
CASANDRINO
CASAPE
CASAPESENNA
CASARILE
CASARZA LIGURE
CASELLA
CASELLE IN PITTARI
CASIGNANA
CASOLE BRUZIO
CASSANO IRPINO
CASSARO
CASSINETTA DI LUGAGNANO
CASTEL DEL PIANO
CASTEL DI IERI
CASTEL DI SASSO
CASTEL GIORGIO
CASTEL MELLA
CASTEL SAN VINCENZO
CASTEL SANT'ANGELO
CASTEL VITTORIO
CASTELFRANCI
CASTELGUIDONE
CASTELLAMMARE DEL GOLFO
CASTELLETTO D'ERRO
CASTELLETTO MONFERRATO
CASTELLETTO UZZONE
CASTELLIRI
CASTELLO DEL MATESE
CASTELLO DELL'ACQUA
CASTELLO DI CISTERNA
CASTELLUCCIO VALMAGGIORE
CASTELL'UMBERTO
CASTELMOLA
CASTELNUOVO BELBO
CASTELNUOVO CILENTO
CASTELNUOVO DELLA DAUNIA
CASTELNUOVO PARANO
CASTELPOTO
CASTELROTTO
CASTELSARACENO
CASTELSPINA
CASTELVECCHIO SUBEQUO
CASTIGLIONE DEL GENOVESI
CATTOLICA ERACLEA
CAVAGLIO D'AGOGNA
CAVALLASCA
CAVARIA CON PREMEZZO
CAVEDINE
CAVERNAGO
CELENZA VALFORTORE
CELLARA
CELLIO
CELLOLE
CENE
CENTOLA
CENTRACHE
CEPPO MORELLI
CERASO
CERCHIARA DI CALABRIA
CERESETO
CERMENATE
CERRETO D'ESI
CERVA
CERVESINA
CESSANITI
CESSAPALOMBO

CHIARAMONTE GULFI
CHIARANO
CHIARAVALLE CENTRALE
CHIEUTI
CHIUSAVECCHIA
CICALA
CIMINA'
CIMOLAIS
CIORLANO
CISLIANO
CIVITELLA ALFEDENA
CIVITELLA D'AGLIANO
CIVITELLA ROVETO
CLETO
CLOZ
COASSOLO TORINESE
COCCONATO
COCQUIO TREVISAGO
COLLE DI TORA
COLLE UMBERTO
COLLEPIETRO
COLLIANO
COLLOBIANO
COLOBRARO
COMANO
CONCA DELLA CAMPANIA
CONDOFURI
CONFLENTI
CONTESSA ENTELLINA
CONTROGUERRA
CONTRONE
CONTURSI TERME
COREDO
CORENO AUSONIO
CORIGLIANO CALABRO
CORTINO
COSTARAINERA
COTTANELLO
CREMIA
CREMOLINO
CROCEFIESCHI
CROPALATI
CUGNOLI
DASA'
DAVAGNA
DAVOLI
DAZIO
DECOLLATURA
DIANO CASTELLO
DINAMI
DIPIGNANO
DIZZASCO
DOLCEACQUA
DOLCEDO
DRUENTO
ELVA
ERICE
FAEDO
FAETO
FAGNANO CASTELLO
FAI DELLA PAGANELLA
FALCONARA ALBANESE
FALERNA
FANO ADRIANO
FERRUZZANO
FIANO ROMANO
FIGLINE VEGLIATURO
FILETTINO
FILIGNANO
FIORDIMONTE
FIRMO
FIUMARA
FLAVON
FLUMERI
FOLLONICA
FONNI
FONTENO
FORANO
FORMIA
FORNI DI SOTTO
FORZA D'AGRO'
FOZA
FRABOSA SOTTANA
FRAGAGNANO
FRAGNETO L'ABATE
FRAMURA
FRANCAVILLA ANGITOLA
FRANCOFONTE
FRASSO SABINO
FROSSASCO
FUBINE
FURCI
FURCI SICULO
FURTEI
GALATI MAMERTINO
GALLODORO
GANDOSSO
GASPERINA
GAVAZZANA
GAVELLO
GAVI
GERACE
GEROSA
GESICO
GIARDINI NAXOS
GIARRATANA
GIFFONE
GIGNESE
GILDONE
GINESTRA
GINESTRA DEGLI SCHIAVONI
GINOSA

GIOI
GIOIA DEL COLLE
GIOIOSA IONICA
GIOVE
GONI
GONNOSTRAMATZA
GORGO AL MONTICANO
GORNO
GORO
GOTTOLENGO
GRAZZANISE
GRECCIO
GREMIASCO
GREZZAGO
GRIANTE
GRICIGNANO DI AVERSA
GRIMALDI
GRONDONA
GROSCAVALLO
GUALTIERI SICAMINO'
GUARCINO
GUARDAVALLE
GUARDIA LOMBARDI
GUARDIA PERTICARA
GUARDIA PIEMONTESE
GUARDIAREGIA
GUARENE
GUAZZORA
IGLIANO
INCUDINE
ISCA SULLO IONIO
ISCHIA
ISOLABONA
JELSI
JENNE
LA MAGDELEINE
LA THUILE
LACES
LAURENZANA
LAURITO
LAURO
LAVENONE
LAVIANO
LEIVI
LENI
LEQUIO BERRIA
LERICI
LERMA
LETOJANNI
LEVATE
LIGOSULLO
LIMATOLA
LIMBADI
LIMIDO COMASCO
LISCIANO NICCONE
LIVERI
LIVO COMO
LOANO
LOCANA
LOCATELLO
LOCRI
LODE'
LOIRI PORTO SAN PAOLO
LOMASO
LOMAZZO
LONA-LASES
LONGHENA
LONGONE SABINO
LUCOLI
LUNGRO
LUSERNA
LUZZI
MADESIMO
MAGISANO
MAGLIANO ROMANO
MAIRANO
MALESCO
MALGESSO
MALTIGNANO
MALVAGNA
MANDAS
MANIACE
MARANO DI NAPOLI
MARCEDUSA
MARENTINO
MARIANO COMENSE
MARINEO
MAROPATI
MARSICOVETERE
MARTIRANO
MASAINAS
MASULLAS
MEGLIADINO SAN VITALE
MERCOGLIANO
MEZZANEGO
MEZZANO
MEZZOLOMBARDO
MILAZZO
MILETO
MILIS
MINERVINO MURGE
MIRANDA
MIRTO
MISTERBIANCO
MOCONESI
MOIO ALCANTARA
MOLINI DI TRIORA
MOLLIA
MOLOCHIO
MOMBARCARO
MOMPEO
MONASTERACE

MONCESTINO
MONEGLIA
MONGIANA
MONGIUFFI MELIA
MONOPOLI BARI
MONSAMPIETRO MORICO
MONTAGANO
MONTALDO BORMIDA
MONTALDO DI MONDOVI'
MONTE DI PROCIDA
MONTE SAN GIACOMO
MONTE SANTA MARIA TIBERINA
MONTE VIDON COMBATTE
MONTECALVO IRPINO
MONTECORVINO PUGLIANO
MONTEFORTE CILENTO
MONTEFRANCO
MONTEGABBIONE
MONTEGIOCO
MONTELEPRE
MONTELIBRETTI
MONTELUPO FIORENTINO
MONTEMARZINO
MONTEMESOLA
MONTEMILETTO
MONTEMILONE
MONTEVERDE
MONTIGNOSO
MONTOGGIO
MONTOTTONE
MORAZZONE
MORBELLO
MORESCO
MORGONGIORI
MORI
MORMANNO
MORTARA
NAVE SAN ROCCO
NAVELLI
NE
NEBBIUNO
NOCARA
NOCCIANO
NOCERA TIRINESE
NOTO
NOVA SIRI
NOVALEDO
NOVARA DI SICILIA
NOVE
NURAGUS
NURAMINIS
NURECI
NUSCO
NUVOLENTO
ODALENGO GRANDE
OFENA
OLIVETTA SAN MICHELE
OLLASTRA SIMAXIS
OPERA
OROSEI
ORTONA DEI MARSI
ORUNE
OSASIO
OSPEDALETTO
OTTATI
OVINDOLI
PABILLONIS
PADERNA
PAISCO LOVENO
PALERMITI
PALU' DEL FERSINA
PAMPARATO
PANCARANA
PANTIGLIATE
PARLASCO
PASTENA
PASTURO
PATERNO'
PATRICA
PAULI ARBAREI
PAULLO
PECORARA
PEDESINA
PENNA IN TEVERINA
PERAROLO DI CADORE
PEREGO
PERINALDO
PERITO
PERNUMIA
PERTOSA
PESCO SANNITA
PESCOROCCHIANO
PESCOSANSONESCO
PESSANO CON BORNAGO
PETRITOLI
PETRIZZI
PETRONA'
PEVERAGNO
PEZZANA
PIAGGINE
PIANA DI MONTE VERNA
PIANICO
PICERNO
PICINISCO
PICO
PIEDIMONTE MATESE
PIETRACAMELA
PIEVE DEL CAIRO
PIEVE SANTO STEFANO
PIEVEPELAGO
PIGNATARO INTERAMNA
PIZZOLI

PLACANICA
PLATI'
POCAPAGLIA
POGGIO PICENZE
POLIGNANO A MARE
POLLEIN
POLLICA
POMEZIA
POMIGLIANO D'ARCO
POMPEIANA
PONTE DI LEGNO
PONTELATONE
PONTIDA
PONTINVREA
PONZA
PONZANO VENETO
PORANO
PORTIGLIOLA
PORTO EMPEDOCLE
PORTO VALTRAVAGLIA
PORTOSCUSO
POSADA
POSINA
POSTIGLIONE
POZZAGLIA SABINA
PRADALUNGA
PRASCO
PRATELLA
PRAVISDOMINI
PREDORE
PREDOSA
PREMIA
PREMOLO
PRIGNANO CILENTO
PROCENO
PROCIDA
PROPATA
PROSERPIO
PUTIFIGARI
QUADRELLE
QUALIANO
RAGALNA
RAIANO
RAMISETO
RASURA
REINO
RENDE
RESIUTTA
RIALTO
RIARDO
RIBORDONE
RICIGLIANO
RIMELLA
RIONERO SANNITICO
RIPACANDIDA
RIPARBELLA
ROBECCHETTO CON INDUNO
ROBURENT
ROCCA D'ARCE
ROCCA IMPERIALE
ROCCA PIA
ROCCA SAN FELICE
ROCCA SANTA MARIA
ROCCAFIORITA
ROCCALBEGNA
ROCCAMONFINA
ROCCELLA VALDEMONE
ROCCHETTA E CROCE
ROCCHETTA NERVINA
ROIO DEL SANGRO
ROLO
ROMAGNANO AL MONTE
ROMANA
ROMANO D'EZZELINO
ROMENO
ROMETTA
RONCEGNO
RONCOLA
RONDANINA
ROSCIANO
ROSSANO
ROTONDA
ROVERE' DELLA LUNA
ROVIANO
RUOTI
SABBIO CHIESE
SAINT-DENIS
SALCEDO
SALEMI
SALETTO
SALO'
SALVITELLE
SALZA DI PINEROLO
SAMO
SAN BARTOLOMEO IN GALDO
SAN BENEDETTO DEI MARSI
SAN BENEDETTO IN PERILLIS
SAN BENEDETTO ULLANO
SAN CIPRIANO D'AVERSA
SAN COSMO ALBANESE
SAN COSTANTINO ALBANESE
SAN FILI
SAN FLORO
SAN GEMINI
SAN GENNARO VESUVIANO
SAN GIORGIO ALBANESE
SAN GIORGIO SU LEGNANO
SAN GIOVANNI LA PUNTA
SAN GIOVANNI ROTONDO
SAN GREGORIO NELLE ALPI BELLUNO
SAN LORENZO
SAN LORENZO DEL VALLO

SAN LUCA
SAN LUPO
SAN MARCO EVANGELISTA
SAN MARCO IN LAMIS
SAN MARZANO SUL SARNO
SAN NAZZARO SESIA
SAN NICOLA MANFREDI
SAN PIER NICETO
SAN PIETRO AL TANAGRO
SAN PIETRO APOSTOLO
SAN PIETRO CLARENZA
SAN POLO MATESE
SAN PROCOPIO
SAN SEBASTIANO CURONE
SAN SPERATE
SAN TEODORO NUORO
SAN VENDEMIANO
SAN VERO MILIS
SAN VINCENZO VALLE ROVETO
SAN VITO SULLO IONIO
SAN VITTORE DEL LAZIO
SAN VITTORE OLONA
SANTA CATERINA DELLO IONIO
SANTA CRISTINA D'ASPROMONTE
SANTA CROCE DEL SANNIO
SANTA CROCE DI MAGLIANO
SANTA DOMENICA TALAO
SANTA MARIA CAPUA VETERE
SANTA MARIA DEL CEDRO
SANTA MARIA LA CARITA'
SANTA TERESA DI RIVA
SANT'AGATA DI ESARO
SANT'AGATA DI PUGLIA
SANT'ALESSIO IN ASPROMONTE
SANT'ALESSIO SICULO
SANT'ANGELO D'ALIFE
SANT'ARCANGELO TRIMONTE
SANT'EGIDIO DEL MONTE ALBINO
SANT'EUSANIO FORCONESE
SANT'ILARIO DELLO IONIO
SANTO STEFANO AL MARE
SANTO STEFANO DI SESSANIO
SANTO STINO DI LIVENZA
SANT'OLCESE
SANTOMENNA
SANTORSO
SAREZZANO
SARULE
SATRIANO DI LUCANIA
SAVELLI
SAVIANO
SAVOCA
SCALETTA ZANCLEA
SCANDALE
SCANO DI MONTIFERRO
SCHIGNANO
SCIGLIANO
SCONTRONE
SCOPELLO
SEBORGA
SECLI'
SEDRINA
SENISE
SEREGNO
SERRALUNGA DI CREA
SERRAMEZZANA
SERRAMONACESCA
SERRATA
SERRAVALLE PISTOIESE
SERRI
SESSA AURUNCA
SESTO SAN GIOVANNI
SILANUS
SILLAVENGO
SINNAI
SIROLO
SOLAGNA
SOLARO
SOLFERINO
SONNINO
SORBO SAN BASILE
SORBO SERPICO
SORISOLE
SOVERIA SIMERI
SPINOSO
SPOLTORE
SPORMINORE
STELLANELLO
STIGNANO
STILO
STREVI
SULZANO
TARANTA PELIGNA
TAURASI
TEANA
TERRANOVA SAPPO MINULIO
TERTENIA
TIGLIETO
TIROLO
TORANO CASTELLO
TORRE BERETTI E CASTELLARO
TORRE CAJETANI
TORRE DI MOSTO
TORRIGLIA
TRAMATZA
TRAMBILENO
TRATALIAS
TRAVACO' SICCOMARIO
TREBISACCE
TRENTINARA
TRESIVIO
TREZZANO SUL NAVIGLIO

TRIVOLZIO
TROVO
TURANIA
UBIALE CLANEZZO
UCRIA
ULA TIRSO
UMBRIATICO
URBANA
URBISAGLIA
URI
USELLUS
VALLARSA
VALLE AGRICOLA
VALLE DELL'ANGELO
VALLEBONA
VALLERANO
VALLI DEL PASUBIO
VALVESTINO
VANZAGO
VARAPODIO
VIAGRANDE
VICOLI
VICOPISANO
VIGANO SAN MARTINO
VIGGIANO
VIGHIZZOLO D'ESTE
VILLA LITERNO
VILLA SANTA LUCIA DEGLI ABRUZZI
VILLADEATI
VILLAFRANCA SICULA
VILLALAGO
VILLAMASSARGIA
VILLAMIROGLIO
VILLANOVA MONFERRATO
VILLAROMAGNANO
VILLASIMIUS
VILLAVALLELONGA
VILLETTA BARREA
VILMINORE DI SCALVE
VITULAZIO
VOLLA
VOLPEDO
VOLPEGLINO
VOLTURARA APPULA
VOLTURINO
ZAGARISE
ZAGAROLO
ZANDOBBIO
ZAPPONETA
ZEME
ZERFALIU
ZUNGOLI

COMPARTO

# *REGIONI - AUTONOMIE LOCALI*

***" PROVINCE "***

TOTALE : n. 4

L'AQUILA
PALERMO
TARANTO
TERAMO

COMPARTO

# *REGIONI - AUTONOMIE LOCALI*

***" COMUNITA' MONTANE "***

TOTALE : n. 41

ALICE SUPERIORE VALCHIUSELLA
BOLZANO BOLZANO (COMUNITA' MONTANA)
BOSIO ALTA VAL LEMME ED ALTO OVADESE
BOVALINO ASPROMONTE ORIENTALE MEDIO IONICO REGGINO
CAMERINO ALTE VALLI DEL FIASTRONE - ZONA I
CANTALUPO LIGURE VAL BORBERA E VALLE SPINTI
CANZO TRIANGOLO LARIANO
CAPOTERRA COMUNITA' MONTANA N. 23
CASACALENDA CIGNO - VALLE DEL BIFERNO - ZONA VII
CASTROVILLARI POLLINO
CERANESI ALTA VAL POLCEVERA
CHIAVENNA VALCHIAVENNA
DOMODOSSOLA VALLE OSSOLA
ESPERIA MONTI AURUNCI ZONA XVII
GARDONE VAL TROMPIA VALLE TROMPIA
GIFFONI VALLE PIANA MONTI PICENTINI
GIOIA DEL COLLE MURGIA BARESE SUD EST
GRAVEDONA ALTO LARIO OCCIDENTALE
IGLESIAS SULCIS IGLESIENTE
INTROBIO VALSASSINA-VALVARRONE-VAL D'ESINO
LENOLA MONTI AUSONI - ZONA XVI
MALVITO UNIONE DELLE VALLI
MAMMOLA LIMINA
MONTEBRUNO ALTA VAL TREBBIA
NORCIA VALNERINA
PERUGIA MONTI DEL TRASIMENO
POGGIO MIRTETO SABINA - ZONA IV
POSTA VELINO - ZONA VI
QUADRELLE VALLO DI LAURO E BAIANESE
RICCIA FORTORE MOLISANO
SAN FEDELE INTELVI LARIO INTELVESE
SAN MICHELE DI SERINO SERINESE SOLOFRANA
SINISCOLA BARONIE N. 10
TEULADA BASSO SULCIS N.22
TORRE BORMIDA LANGA DELLE VALLI BORMIDA E UZZONE
TRAMONTI PENISOLA AMALFITANA
VALLO DELLA LUCANIA GELBISON E CERVATI
VALSTRONA VAL STRONA
VERBICARO DORSALE APPENNINI ALTO TIRRENO
VEROLI MONTI ERNICI - ZONA 12
VILLASALTO SARRABLIS-GERREI N.21

COMPARTO

# *REGIONI - AUTONOMIE LOCALI*

## *" CAMERE DI COMMERCIO "*

TOTALE : n. 4

CALTANISSETTA
ENNA
MESSINA
REGGIO CALABRIA

COMPARTO

# *REGIONI - AUTONOMIE LOCALI*

Articolazione settoriale :

***" REGIONI "***

TOTALE : n. 3

ABRUZZO GIUNTA REGIONALE
BASILICATA
SICILIA

COMPARTO

# *REGIONI - AUTONOMIE LOCALI*

***"I A C P"***

TOTALE : n. 7

ACIREALE
CALTANISSETTA
CAMPOBASSO
ISERNIA
MESSINA
PALERMO
VERCELLI

COMPARTO

# *SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE*

TOTALE : n. 33

AGRIGENTO ASL 1
BARLETTA ASL BA/2
BOLOGNA ARPA AGENZIA REGIONALE PREVENZIONE E AMBIENTE EMILIA ROMAGNA
CASTROVILLARI ASL 2
CATANZARO AZIENDA OSPEDALIERA MATER DOMINI
COSENZA AZIENDA OSPEDALIERA
CROTONE ASL 5
LAGONEGRO ASL 3
LAMEZIA TERME ASL 6
LATINA ASL 11
LUCCA ASL 2
MESSINA ASL 5
MILANO CITTA' DI MILANO
NAPOLI ARPAC AGENZIA REGIONALE PER LA PROTEZIONE AMBIENTALE DELLA CAMPANIA
PALERMO AZIENDA OSPEDALIERA VILLA SOFIA
PALERMO OSPEDALE CIVICO E BENFRATELLI, G.DI CRISTINA E M.ASCOLI
PALMI ASL 10
PAOLA ASL 1
PAVIA ISTITUTO DI CURA S.MARGHERITA
PAVIA ISTITUZIONI ASSISTENZIALI RIUNITE
PERUGIA AZIENDA OSPEDALIERA MONTE LUCI
PERUGIA ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
PORDENONE AZIENDA OSPEDALIERA SANTA MARIA DEGLI ANGELI
REGGIO CALABRIA ASL 11
ROMA ASL RM/C
ROMA AZIENDA OSPEDALIERA SAN FILIPPO NERI
SALERNO ASL SA/2
SALERNO AZIENDA OSPEDALIERA SAN GIOVANNI DI DIO
SAN REMO ASL 1 IMPERIESE - BUSSANA DI SAN REMO
SAN SEVERO ASL FG/1
SCIACCA AZIENDA OSPEDALIERA - OSPEDALI CIVILI RIUNITI
TARANTO AZIENDA OSPEDALIERA "SS. ANNUNZIATA"
VENOSA ASL 1

COMPARTO

# *R I C E R C A*

TOTALE : n. 6

ISTITUTO SPERIMENTALE AGRUMICOLTURA
ISTITUTO SPERIMENTALE DI PATOLOGIA VEGETALE
ISTITUTO SPERIMENTALE PER LA ELAIOTECNICA
ISTITUTO SPERIMENTALE PER L'ORTICOLTURA
ISTITUTO SPERIMENTALE TABACCO
ISTITUTO SPERIMENTALE VITICOLTURA

COMPARTO

# *UNIVERSITA'*

TOTALE : n. 4

CAPOTERRA STAZIONE ASTRONOMICA POGGIO DEI PINI
CATANZARO UNIVERSITA' DEGLI STUDI "MAGNA GRECIA"
ROMA OSSERVATORIO ASTRONOMICO
TERAMO UNIVERSITA' DEGLI STUDI