concluse le trattative per il rinnovo del contratto per il personale dei livelli per il secondo biennio economico 2000-2001. Per effetto del ritardo nella contrattazione, è prevedibile, pertanto, sin d'ora, che la dinamica retributiva del comparto presenterà un trend *di crescita sensibilmente più elevato a decorrere dal 2002.*

Proprio per questo si è ritenuto opportuno affiancare l'analisi del costo del personale e del costo del lavoro con un'analisi comparativa della componente strutturale del personale sulla funzione didattica tra i diversi enti che compongono il comparto, mediante l'impiego di una serie di indicatori che in un certo senso possano costituire una misura della organizzazione degli atenei.

6.1 Il comparto: considerazioni generali

Il comparto del personale delle università, secondo i dati desunti dal sistema integrato Ragioneria generale dello Stato – Corte dei conti, comprende, nel 2000, il 3,5% dei dipendenti a tempo indeterminato di tutto il pubblico impiego, con un costo del personale pari al 4,7%.

Al 2000, risultano inclusi nel comparto 61 atenei ed istituti universitari e 13 osservatori astronomici.

Ai fini della presente relazione, nel comparto vengono considerati sia il personale contrattualizzato (personale dei livelli e dirigenza amministrativa), sia il personale non contrattualizzato (professori e ricercatori).

La contrattazione collettiva per il personale delle università è ferma alla disciplina recata dal contratto per il personale dei livelli per il quadriennio normativo 1998-2001 ed il biennio economico 1998-1999. A tutt'oggi (dicembre 2001), non risultano, infatti, concluse le trattative per il rinnovo del contratto per il secondo biennio economico 2000-2001.

Soltanto per i dirigenti amministrativi, seppur con notevole ritardo, le retribuzioni possono ormai considerarsi a regime, giacché ad essi si applicano i contratti stipulati nell'aprile 2001 relativi all'area I della dirigenza[1].

La Corte ha più volte avuto modo di segnalare gli effetti negativi dovuti al ritardo nella contrattazione, rappresentando, in sede di certificazione dei contratti collettivi (e soprattutto con riferimento a quelli relativi al secondo biennio economico), che il ritardo nella contrattazione rappresenta una situazione che non può ritenersi fisiologica e che dovrebbe essere evitata, oltre che per la necessità di dare una rapida e definitiva disciplina giuridica al rapporto di lavoro, soprattutto per motivi di rispetto dei principi di contabilità e di ordine economico-finanziario.

Proprio per effetto della mancata stipula del contratto per il biennio economico 2000-2001 e del ritardo con cui è stato raggiunto l'accordo per la dirigenza amministrativa, i cui contratti per il quadriennio normativo 1998-2001 ed i bienni economici 1998-1999 e 2000-2001 sono stati appunto siglati solo nell'aprile 2001, ma soprattutto a causa del ritardo con cui è giunto lo stesso

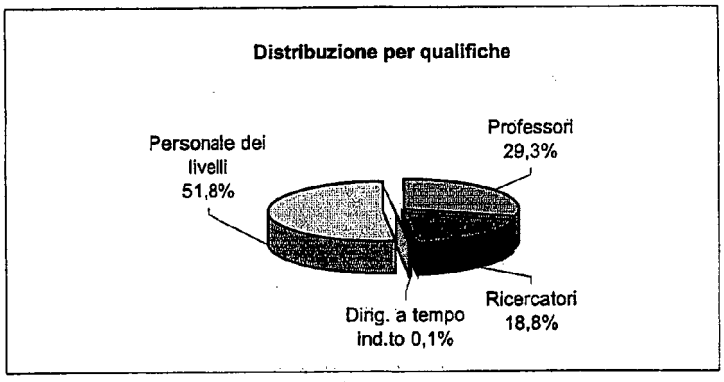
[1] Si tratta del contratto per il quadriennio normativo 1998-2001 ed il biennio economico 1998-1999 e del contratto per il biennio economico 2000-2001, entrambi stipulati in data 5 aprile 2001.

contratto per il personale dei livelli per il biennio 1998-1999 (agosto 2000)[2], è prevedibile, sin d'ora, che la dinamica retributiva del comparto presenterà un *trend* di crescita sensibilmente più elevato a decorrere dal 2002. Senza considerare, poi, che il contratto per il personale dei livelli, utilizzando anche parte delle risorse disponibili per gli incrementi retributivi da attribuire nel biennio 2000-2001, sviluppa, già di per sé, una dinamica retributiva inflativa, con rilevanti effetti di trascinamento[3].

6.2 Il personale del comparto: consistenza, composizione e dinamica

Al 31 dicembre 2000, i dipendenti a tempo indeterminato del comparto risultano 106.330: per il 29,3% professori (31.154 unità)[4], il 18,8% ricercatori (19.939 unità), lo 0,1% dirigenti (158 unità), il 51,8% personale dei livelli (55.079 unità).

Grafico 1



[2] Si tratta del contratto stipulato in data 9 agosto 2000 per il quadriennio normativo 1998-2001 ed il biennio economico 1998-1999.

[3] Sul fenomeno del trascinamento, la Corte si è più volte pronunciata in occasione della certificazione dei contratti collettivi di lavoro. In particolare, nel rapporto di certificazione allegato alla deliberazione n. 20 del 15 settembre 2000, la Corte, con specifico riferimento al contratto relativo al personale delle università, ha rilevato che l'incremento della retribuzione media, compresa quella accessoria, ottenuta considerando l'incremento della indennità di ateneo e della retribuzione di posizione della categoria EP, ammonta al 5,6% rispetto al 1997, assorbendo parte delle disponibilità economiche del successivo biennio contrattuale, con un rilevante effetto di trascinamento.

[4] Nella categoria professori sono considerati i professori ordinari, a tempo pieno e a tempo definito, i professori straordinari, a tempo pieno e a tempo definito, i professori associati confermati (a tempo pieno e a tempo definito) e i professori associati non confermati (a tempo pieno e a tempo definito). Non sono stati invece considerati, ai fini del presente referto, i professori incaricati (sia interni sia esterni), che la Ragioneria generale dello Stato include nel personale a tempo indeterminato. Si tratta di una categoria marginale, che in valori assoluti presenta un *trend* progressivamente in calo nelle serie storiche dal 1997 al 2000. Secondo i dati desunti dal conto annuale, i professori incaricati risultano infatti 265 alla fine del 1997, 227 nel 1998, 205 nel 1999 e 178 alla fine del 2000.

Rispetto all'anno precedente, i dirigenti a tempo indeterminato del comparto sono aumentati di circa il 3,9% (158 a fronte di 152 nel 1999). E', inoltre, sensibilmente aumentato, oltre l'organico, il numero dei dirigenti assunti a tempo determinato: su una dotazione organica di 38 unità, il numero dei dirigenti a tempo determinato è passato, infatti, da 6 unità alla fine del 1999 a 59 unità alla fine del 2000.

Il numero complessivo dei dipendenti dei livelli è, invece, pressoché rimasto costante (le unità sono aumentate da 54.659 nel 1999 a 55.079 nel 2000). Sono, poi, aumentati i professori, del 4% rispetto all'anno precedente, in esito all'espletamento delle procedure concorsuali (da 29.598 unità nel 1999 a 31.154 unità nel 2000). Conseguentemente sono diminuiti i ricercatori di 125 unità, ossia dello 0,6%.

Nel complesso, i dipendenti a tempo indeterminato sono aumentati di poco più dell'1,4% rispetto al 1999 (nel 2000 risultano, cioè, 1.497 unità di personale in più rispetto al 1999).

Alla fine del 2000, gli organici risultano saturi, con un indice di copertura del 143,3%, tra i più alti di quelli rilevati nei vari comparti del pubblico impiego[5].

Tabella 1

Copertura degli organici alla fine del 2000

Qualifiche	Copertura organici (%)
professori	141,9%
ricercatori	151,8%
dirigenti a tempo indet.	103,3%
personale dei livelli	141,3%
Comparto	143,3%

Il restante personale, rappresentato dai contrattisti e dal personale a tempo determinato, presenta un *trend* di crescita nel 2000, rispetto all'anno precedente, più significativo: risultano infatti in servizio, alla fine del 2000, 5.229 contrattisti e dipendenti a tempo determinato e cioè il 4% in più rispetto al 1999.

[5] La percentuale di copertura dell'organico del personale a tempo indeterminato si attesta, nel 2000, nel pubblico impiego attorno ad una media del 97%.

I dipendenti a tempo indeterminato costituiscono, comunque, il 95% del complessivo personale[6].

Tabella 2

Consistenza del personale

Anni	a tempo indeterminato	restante personale[7]
1997	102.800	4.353
1998	103.953	5.049
1999	104.833	5.026
2000	106.330	5.229

Alla fine del 2000, risultano in part-time 2.547 dipendenti dei livelli, con un'incidenza complessiva superiore alla media del pubblico impiego (4,6% a fronte del 3%), ancorché con un *trend* di crescita, nelle serie storiche dal 1997 al 2000, pressoché proporzionale all'andamento del fenomeno nel resto del pubblico impiego.

Tabella 3

Diffusione del part-time (personale dei livelli)

Anni	unità	% sul totale
1997	1.334	2,5
1998	2.066	3,8
1999	2.164	3,9
2000	**2.547**	**4,6**

Nel 2000, il tasso di femminilizzazione del comparto università raggiunge il 41,9%, pressoché uguale all'anno precedente e di poco superiore al 1998: un livello ancora modesto se si considera che la presenza femminile in tutto il pubblico impiego – che pure comprende comparti a naturale prevalenza maschile – è invece pari, nel 2000, al 50%. Occorre, al riguardo, evidenziare che il fenomeno, analogamente alla dinamica osservata nel comparto ricerca, presenta livelli

[6] Nel 2000, in tutto il pubblico impiego i dipendenti a tempo indeterminato rappresentano l'89% del complessivo personale.

[7] Nella categoria del restante personale non sono inclusi né i dirigenti a tempo determinato né i professori incaricati. La consistenza totale del comparto non è il risultato pertanto della somma dei valori riportati nelle due colonne della tabella 2. Al 31 dicembre 2000 la consistenza totale del comparto è data, infatti, da 111.796 unità.

modestissimi soprattutto nelle professionalità che postulano l'eccellenza scientifica (professori), ancorché sia un fenomeno relativamente recente quello di un aumento della presenza femminile tra i ricercatori.

Tabella 4

Personale femminile (%)

Anni	professori	ricercatori	dirigenti	livelli
1997	19,4	39,1	14,2	50,6
1998	20,2	40,5	17,3	51,1
1999	20,3	40,9	17,8	51,6
2000	21,1	41,2	21,5	52

Anni	a tempo indeterminato	restante personale	comparto
1997	39,7	63,5	40,6
1998	40,1	61,9	41,1
1999	40,5	62,3	41,5
2000	40,9	62,1	41,9

6.3 Il personale del comparto: la spesa

Nel 2000, le retribuzioni complessive medie annue *pro-capite*[8] del personale a tempo indeterminato, al netto degli arretrati, si attestano attorno ad una cifra di 120 milioni di lire per i professori[9], 74 per i ricercatori, 144 per i dirigenti e 43 per i dipendenti dei livelli[10].

Risultano così aumenti, al netto degli arretrati, nel triennio 1998-2000, rispetto al 1997, dell'11,9% per i professori, del 14,4% per i ricercatori, del 14,5% per i dirigenti e del 4,4% per il personale dei livelli[11]. Gli incrementi sono distribuiti

[8] La retribuzione media complessiva è data dalla sommatoria delle competenze fisse e delle competenze accessorie. La retribuzione lorda annua è ottenuta, pertanto, dividendo la spesa complessiva annua relativa alle competenze fisse ed accessorie per il numero medio dei dipendenti nell'anno. Per lo specifico comparto delle università il numero medio dei dipendenti è stato calcolato come media aritmetica del numero dei dipendenti in servizio all'inizio dell'anno e del numero dei dipendenti in servizio alla fine dell'anno.

[9] Le retribuzioni, al netto degli arretrati, variano per i professori dai 157 milioni di lire per i professori ordinari a tempo pieno ai 114 milioni per i professori associati confermati a tempo pieno fino ad un minimo di 72 milioni per i professori associati non confermati a tempo pieno.

[10] Le retribuzioni, al lordo degli arretrati, si attestano invece attorno ad una cifra di 121 milioni di lire per i professori, 75 per i ricercatori, 156 per i dirigenti, 44 per il personale dei livelli.

[11] La retribuzione media dei livelli, in quanto calcolata su tutte le posizioni economiche, non dà

lungo tutto l'arco del triennio per i professori (rispettivamente +3,9% nel 1998 rispetto al 1997, +2,3% nel 1999 rispetto al 1998, +5,2% nel 2000 rispetto al 1999), nel 1998 e nel 2000 per i ricercatori (rispettivamente +8,7% rispetto al 1997 e +5,8% rispetto al 1999), nel 1999 e nel 2000 per i dirigenti (+9,6% rispetto al 1998 e +7,4 rispetto al 1999) ed esclusivamente nel 2000 per il personale dei livelli (+4,4% rispetto al 1999).

Per i professori e i ricercatori, in particolare, ma per i primi soprattutto, gli aumenti rilevati riguardano principalmente le "competenze fisse", mentre per il personale dei livelli si registra nel triennio 1998-2000 rispetto al 1997 un incremento del salario accessorio (+5,8%) in misura leggermente più che proporzionale alla crescita della retribuzione fissa (+4,3%), nonostante una rilevante flessione del salario accessorio nel 1998 rispetto all'anno precedente (-15,2% rispetto al 1997)[12].

Tuttavia, nel triennio 1998-2000, la spesa per emolumenti fissi, al netto degli arretrati, presenta, nel complesso, un *trend* medio di aumento rispetto al 1997 del 13,8% a fronte di un aumento medio del 6,9% della spesa per emolumenti accessori[13].

Tabella 5

Spesa per competenze fisse (al netto degli arretrati)

Anni	professori	ricercatori	dirigenti	livelli	comparto
1998/97	+6,4%	+6,5%	+2,5%	+1,6%	+4,8%
1999/98	+5,5%	-2,0%	+19,9%	-0,7%	+2,0%
2000/99	+6,9%	+7,7%	+16,8%	+4,7%	+6,4%
2000/97	+19,9%	+12,4%	+43,5%	+5,5%	+13,8%

evidenza alla retribuzione media per il personale inquadrato nella posizione economica EP, il quale, in ragione della particolare posizione funzionale, beneficia di una retribuzione media complessiva significativamente più elevata rispetto a quella media del personale dei livelli. La retribuzione media complessiva annua per il personale inquadrato nella posizione economica EP si attesta, nel 2000, attorno ad una cifra di 71 milioni di lire (al netto degli arretrati) e di 75 milioni di lire (al lordo degli arretrati).

[12] Se si prende in considerazione la retribuzione al lordo degli arretrati, il *trend* non cambia, anche se, per il personale dei livelli, si registra nel triennio 1998-2000 rispetto al 1997 un incremento più consistente sia della retribuzione fissa sia della retribuzione accessoria (rispettivamente +6,8% e +13,9%). Nel 1998 il salario accessorio per il personale dei livelli, nel dato rilevato al lordo degli arretrati, registra, infatti, rispetto al 1997, un incremento dell'1,1%.

[13] Lo scarto tra la spesa per retribuzione fissa e la spesa per retribuzione accessoria è decisamente meno significativo se si considerano i dati al lordo degli arretrati. Così nel triennio 1998-2000 risulta un aumento rispetto al 1997, in tutto il comparto, della spesa per competenze fisse del 14,1% a fronte di un aumento della spesa per retribuzione accessoria pressoché di pari entità percentuale.

Tabella 6

Spesa per competenze accessorie (al netto degli arretrati)

Anni	professori	ricercatori	dirigenti	livelli	comparto
1998/97	-6,6%	-10,9%	-42,5%	-15,1%	-10,1%
1999/98	+5,9%	+5,3%	-65,3%	+16,5%	+8,6%
2000/99	+7,9%	+14,8%	+21,6%	+8,3%	+9,5%
2000/97	+6,8%	+7,7%	-75,7%	+7,1%	+6,9%

Nel triennio 1998-2000 si registra un aumento del costo del personale del 17% rispetto al 1997, per effetto anche del riconoscimento degli arretrati, a cui fa riscontro un aumento del costo del lavoro del 17,5%.

Tabella 7

Costi del comparto (in milioni)

Anni	costo del personale	costo del lavoro
1997	9.015.906	9.079.696
1998	9.498.579	9.578.933
1999	9.908.687	10.016.010
2000	10.545.855	10.670.049

6.4 Analisi comparativa fra gli Enti del comparto

Ai fini di un'analisi comparativa della componente strutturale del personale sulla funzione didattica tra i diversi enti che compongono il comparto, si è ritenuto opportuno innanzitutto circoscrivere l'esame alle sole università ed istituti universitari considerati nel conto annuale della Ragioneria generale dello Stato, con esclusione degli osservatori astronomici, delle scuole superiori e degli istituti di educazione fisica.

Per quanto riguarda le fonti, i dati relativi alla distribuzione del personale tra le università sono quelli tratti dal conto annuale della Ragioneria generale dello Stato alla data del 31 dicembre 2000, mentre i dati riferiti agli studenti iscritti, immatricolati, fuori corso e ai laureati sono quelli elaborati dal Ministero dell'istruzione alla data del 31 gennaio 2001.

Vengono a questo scopo utilizzati una serie di indicatori che in un certo senso possono costituire una misura delle organizzazione degli atenei, sì da fornire nell'insieme un ulteriore quadro che meglio accompagna l'analisi del costo del lavoro, alla luce anche di comparazioni che interessano i rapporti organizzativi tra le strutture dell'università e tra essa e i suoi utenti (gli studenti). Rilevano, pertanto, a questo riguardo, indicatori quali: gli studenti iscritti per unità di personale amministrativo, il personale amministrativo sui docenti, il rapporto numerico tra studenti e personale docente, il rapporto numerico tra laureati e personale docente, la percentuale degli studenti fuori corso sul totale degli studenti, la percentuale dei laureati sul totale degli studenti.

Il primo indicatore misura il grado di impegno della struttura universitaria nei confronti della popolazione studentesca, evidenziando – in termini comparativi – il peso della struttura burocratica di supporto all'attività istituzionale (docenza, ricerca, ecc.), rispetto alla reale dimensione di impegno caratterizzata dal numero di "utenti" del servizio.

L'indicatore *Personale amministrativo sul corpo docente* intende dare evidenza al peso specifico della struttura amministrativa sulla funzione didattica, essendo direttamente collegato proprio alla consistenza organizzativa delle strutture di organico degli atenei.

Il *Rapporto numerico tra studenti e personale docente* è l'indicatore tendenziale del grado di impegno della struttura universitaria (c.d. "carico della docenza") sotto il particolare profilo del livello del servizio di docenza che viene offerto. L'indicatore viene reso sia in termini di rapporto tra il totale degli studenti sul totale del personale docente (professori e ricercatori) sia in termini di rapporto tra il totale degli studenti sul totale dei professori (ordinari ed associati). L'indicatore viene inoltre reso sostituendo al numeratore il totale degli studenti con gli studenti in corso. Si assume, in carenza di dati specifici sulla frequenza dei vari corsi di laurea e dei vari insegnamenti, che ciascuno studente abbia frequentato nel corso dell'anno un solo corso: i valori indicati, pertanto, devono ritenersi approssimati per difetto.

Il *Rapporto numerico tra laureati e personale docente* è uno degli indicatori che consente di percepire il grado di impegno del corpo docente nei confronti della

popolazione studentesca. L'indicatore viene reso sia in termini di rapporto tra il totale dei laureati sul totale del personale docente (professori e ricercatori) sia in termini di rapporto tra il totale dei laureati sul totale dei professori (ordinari ed associati). Tale indicatore può essere considerato un valido correttore del rapporto "studenti/docenti" poiché l'obiettivo tendenziale della struttura universitaria, in genere, e del corpo docente, in particolare, è quello di condurre alla laurea tutti gli studenti iscritti. Con tutte le specificità del caso, un eventuale basso valore di tale indicatore potrebbe costituire, pur a fronte di un "virtuoso" rapporto " studenti iscritti/docenti", un indice di "inefficacia" della struttura stessa. E' peraltro da considerare che tale parametro può essere considerato di "efficienza" della struttura, solo dopo averlo confrontato con altri elementi, quali: il numero assoluto di docenti presenti nell'ateneo, comunque rispetto allo standard di organico prevedibile, e l'anno di fondazione dell'università (alcune sono di recente fondazione e pertanto non hanno ancora un parametro significativo in tal senso).

La *Percentuale degli studenti fuori corso sul totale degli studenti* è un indicatore approssimativo del livello di incremento annuo della popolazione universitaria collegato alla non "uscita" di iscritti dai corsi di laurea nei tempi previsti dal piano di studi delle facoltà, evidenziando un prolungamento patologico del corso di studi. Il fenomeno degli studenti "fuori corso" risulta in parte legato alla capacità – espressa non solo dal corpo docente, ma dalla struttura universitaria nel suo complesso – di "seguire" lo studente e di motivarlo dall'atto dell'immatricolazione fino alla discussione della tesi di laurea. Un alto rapporto tra studenti fuori corso e totale studenti iscritti, pertanto, costituisce un segnale negativo, in quanto uno degli obiettivi tendenziali di ciascuna università è quello di condurre ogni studente al conseguimento del titolo di laurea nei tempi previsti.

La *Percentuale degli studenti laureati sul totale degli studenti* è un indicatore del livello di successo della politica di formazione attuata dalla struttura universitaria.

Tabella 8

Tavola degli indicatori

ATENEI	Studenti / Pers. amm.	Pers. amm. / Pers. docente	Studenti / Pers. docente	Studenti / Professori	Studenti in corso / Pers. docente	Studenti in corso / Professori	Laureati / Pers. docente	Laureati / Professori	Studenti f.c. / Studenti	Laureati / Studenti
Università degli studi di Torino	42,6	0,7	31,7	54,9	15,1	26,1	3,4	6,0	37,6%	10,9%
Politecnico di Torino	36,1	0,8	27,7	43,1	12,1	18,8	3,4	5,2	38,2%	12,2%
Università degli Studi del Piemonte Orientale Amedeo Avogadro	57,1	0,5	28,3	42,6	12,0	18,1	2,6	4,0	37,1%	9,3%
Università degli studi di Genova	26,7	0,8	20,2	31,7	8,3	12,9	2,4	3,8	42,4%	12,1%
Università degli Studi dell' Insubria	45,2	0,6	26,0	40,0	11,2	17,2	2,7	4,2	34,5%	10,5%
Università degli Studi di Milano	28,7	1,0	29,6	44,4	11,5	17,2	3,5	5,2	46,6%	11,7%
Politecnico di Milano	46,3	0,8	38,1	54,3	17,7	25,2	5,3	7,5	35,4%	13,8%
Università degli Studi di Milano - Bicocca	55,6	0,8	44,3	68,0	20,4	31,3	1,7	2,6	22,9%	3,9%
Università degli Studi di Bergamo	77,3	0,8	60,4	93,1	27,8	42,8	4,8	7,4	29,1%	8,0%
Università degli Studi di Brescia	27,1	1,2	32,3	58,1	13,9	25,1	3,4	6,2	38,7%	10,6%
Università degli Studi di Pavia	20,9	0,9	18,2	27,5	8,5	12,9	2,5	3,8	35,1%	13,8%
Università degli Studi di Trento	35,8	1,0	34,4	56,7	11,9	19,6	3,9	6,4	50,1%	11,4%
Università degli Studi di Verona	44,7	0,7	31,4	52,0	12,0	19,9	3,0	5,0	40,6%	9,6%
Università degli Studi Ca' Foscari di Venezia	33,9	0,9	32,1	47,2	13,1	19,3	4,6	6,7	40,2%	14,3%
Istituto Universitario di Architettura di Venezia	38,2	1,1	42,0	63,7	20,7	31,5	5,5	8,4	38,4%	13,1%
Università degli Studi di Padova	30,8	0,8	24,9	38,4	11,2	17,3	2,8	4,3	36,7%	11,3%
Università degli Studi di Udine	20,6	1,2	23,9	37,8	11,1	17,6	2,0	3,2	31,5%	8,4%
Università degli Studi di Trieste	33,7	0,7	24,3	39,3	9,5	15,3	2,9	4,7	47,0%	11,9%
Università degli Studi di Parma	30,9	0,9	28,0	47,1	11,9	20,0	3,2	5,4	41,2%	11,5%
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia	28,7	0,7	21,4	30,6	9,5	13,6	2,7	3,8	34,6%	12,5%
Università degli Studi di Bologna	41,1	0,8	33,9	53,9	15,0	23,8	3,5	5,6	40,1%	10,3%
Università degli Studi di Ferrara	27,3	0,8	21,3	35,0	9,6	15,7	2,2	3,6	35,6%	10,4%
Università degli Studi di Ancona	23,0	1,3	30,9	50,9	13,6	22,4	3,1	5,1	37,9%	10,1%
Università degli Studi di Macerata	54,4	1,2	62,9	103,1	26,9	42,4	4,9	7,8	41,2%	7,6%
Università degli Studi di Camerino	28,2	1,2	33,1	54,4	12,5	20,6	2,4	3,9	47,9%	7,1%
Università degli Studi di Firenze	32,0	0,8	25,1	39,6	9,2	14,5	2,4	3,7	48,1%	9,4%
Università degli Studi di Pisa	27,6	0,9	25,1	39,9	10,4	16,5	2,3	3,6	43,5%	9,1%
Università degli Studi di Siena	18,9	1,1	20,5	33,4	9,5	15,5	2,9	4,7	35,8%	14,2%
Università per stranieri di Siena	1,4	3,4	4,6	7,8	2,6	4,5	0,7	1,2	7,9%	15,8%
Università degli Studi di Perugia	22,2	1,2	27,3	44,5	11,5	18,8	2,4	4,0	39,6%	8,9%
Università per stranieri di Perugia	23,9	2,1	50,1	125,3	19,1	47,7	1,3	3,1	6,2%	2,5%
Università degli Studi della Tuscia	26,4	1,1	28,0	45,3	13,1	21,1	3,6	5,8	38,0%	12,8%

ATENEI	Studenti / Pers. amm.	Pers. amm. / Pers. docente	Studenti / Pers. docente	Studenti / Professori	Studenti in corso / Pers. docente	Studenti in corso / Professori	Laureati / Pers. docente	Laureati / Professori	Studenti f.c. / Studenti	Laureati / Studenti
Università degli Studi di Roma La Sapienza	23,4	1,4	32,0	52,4	11,7	19,2	3,1	5,1	48,3%	9,8%
Università degli Studi di Roma Tor Vergata	20,9	1,0	20,2	39,4	8,3	16,1	1,7	3,3	32,4%	8,3%
Università degli Studi Roma Tre	63,3	0,7	44,8	66,2	22,0	32,5	2,4	3,6	30,6%	5,4%
Università degli Studi di Cassino	46,3	1,2	55,9	96,1	24,2	41,6	3,2	5,6	34,5%	5,8%
Università degli Studi del Sannio	67,4	0,8	52,6	87,0	23,2	38,4	2,6	4,3	26,6%	4,9%
Università degli Studi di Napoli Federico II	18,8	1,7	32,3	57,9	12,2	21,9	2,5	4,5	48,1%	7,8%
Istituto Universitario Navale di Napoli	62,4	1,8	114,8	196,4	59,0	100,8	6,0	10,3	21,2%	5,2%
Istituto Universitario Orientale di Napoli	36,3	1,0	34,9	56,0	15,4	24,6	2,4	3,8	37,1%	6,8%
Seconda Università degli Studi di Napoli	11,0	2,7	30,2	54,8	12,9	23,4	1,8	3,3	36,0%	6,1%
Università degli Studi di Salerno	62,2	1,0	59,3	105,2	19,8	35,2	4,3	7,6	49,2%	7,2%
Università degli Studi di L'Aquila	26,5	0,9	24,3	40,0	11,9	19,6	1,8	3,0	31,9%	7,5%
Università degli Studi di Teramo	69,0	0,9	61,5	118,5	22,5	43,4	4,3	8,3	47,3%	7,0%
Università degli Studi Gabriele D'Annunzio di Chieti	44,1	0,8	35,6	60,7	13,2	22,6	3,5	5,9	43,3%	9,7%
Università degli Studi del Molise	32,9	1,4	47,1	83,0	17,1	30,2	2,6	4,5	46,6%	5,4%
Università degli Studi di Foggia	119,2	0,5	60,9	93,4	21,3	32,7	4,4	6,8	44,6%	7,3%
Università degli Studi di Bari	29,0	1,3	37,0	59,9	14,6	23,6	3,5	5,7	45,1%	9,5%
Politecnico di Bari	33,9	1,0	34,3	60,0	11,1	19,5	2,2	3,9	52,8%	6,5%
Università degli Studi di Lecce	63,9	0,8	50,2	81,5	19,6	31,8	2,9	4,6	40,1%	5,7%
Università degli Studi della Basilicata	17,9	1,0	17,2	31,9	8,2	15,2	0,9	1,7	31,9%	5,4%
Università degli Studi della Calabria	34,5	1,5	50,4	83,4	20,6	34,1	3,5	5,7	38,3%	6,9%
Università degli Studi di Catanzaro Magna Grecia	83,8	0,7	57,6	97,5	24,5	41,4	2,4	4,0	33,7%	4,1%
Università degli Studi di Reggio Calabria	22,0	1,1	23,7	42,9	6,9	12,4	2,1	3,8	49,5%	8,8%
Università degli Studi di Palermo	20,2	1,4	27,8	48,5	11,4	20,0	2,1	3,7	37,8%	7,6%
Università degli Studi di Messina	14,4	1,7	25,0	48,0	8,5	16,4	2,0	3,8	50,7%	7,9%
Università degli Studi di Catania	35,0	1,0	36,1	62,2	14,8	25,6	2,3	4,0	42,3%	6,4%
Università degli Studi di Sassari	24,2	1,1	25,6	44,6	10,5	18,3	2,1	3,6	43,3%	8,1%
Università degli Studi di Cagliari	31,6	1,2	38,0	65,0	16,0	27,4	2,5	4,3	42,5%	6,7%

L'impiego degli indicatori sopra descritti evidenzia che difficilmente possono trarsi valutazioni di sintesi sul grado di efficienza e sulla misura di efficacia degli atenei in relazione agli obiettivi della funzione didattica.

Difatti, anche là dove il peso degli studenti fuori corso sul totale degli studenti iscritti assume valori significativi, non sempre tale indice costituisce, di per sé, un segnale negativo, connesso ad un'offerta di servizi ridotta rispetto alla domanda.

Spesso, infatti, valori che superano la soglia del 40% non trovano spiegazione in un alto carico della docenza in valori assoluti.

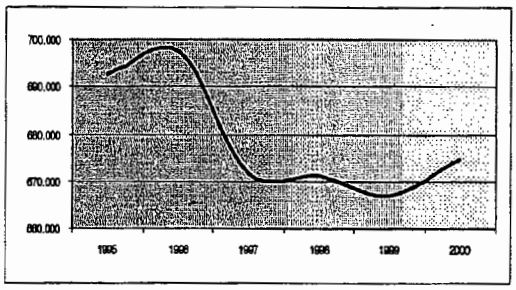
Così come non possono trarsi valutazioni di sintesi sulla base dell'area geografica in cui ha sede l'università o ancora sulla base della dimensione dell'ateneo, che spesso sopporta il maggior carico della docenza.

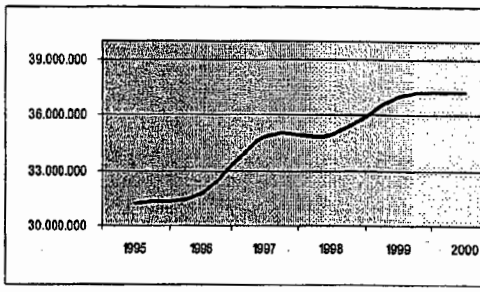
Gli indicatori utilizzati colgono infatti solo un aspetto del processo di formazione, che è quello quantitativo legato soprattutto alla domanda di formazione. Un'analisi completa del processo – ma non ne è questa la sede – richiederebbe invece di non trascurare la qualità dei processi di formazione, attraverso l'utilizzo di altri indicatori, quali ad esempio la durata reale del percorso formativo o la rapidità di inserimento professionale dei laureati e diplomati.

I dati esposti, pertanto, ancorché costituiscano indici rilevatori della misura delle organizzazioni degli atenei, non possono essere considerati ai fini di una graduatoria delle università.

Capitolo VII

IL PERSONALE DELLE REGIONI ED ENTI LOCALI





SINTESI

Il comparto Regioni-Autonomie locali – comparto quanto mai variegato ed eterogeneo – è stato interessato recentemente da importanti provvedimenti normativi, quali il decreto legislativo sul federalismo fiscale (n. 56/2000) e quello sul riordino dei sistemi di contabilità (n. 76/2000), la cui applicazione è ancora in fase di avvio, ma il cui impatto istituzionale è già stato ampiamente evidenziato.

La presente analisi pur se riferita all'andamento dei conti per l'esercizio finanziario 2000, non poteva prescindere da una serie di considerazioni correlate alla approvazione, sempre nel 2000, del Testo Unico degli Enti Locali (d. lgs. n. 267/2000) che, dopo anni di modifiche alla Legge n. 142/1990, ha finalmente cercato di riordinare e razionalizzare l'ordinamento dei comuni e delle province, esaltando il potere di organizzazione interna degli uffici e dei servizi, incentivando l'utilizzo di figure professionali flessibili e di strumenti di amministrazione consensuali e non autoritativi, rimodernando il sistema di contabilità con l'introduzione di principi di contabilità economica ed analitica.

Infine, di particolare rilievo è stata l'approvazione della legge costituzionale n. 3/2001 di riforma del Titolo V della parte seconda della Costituzione, che ha enormemente rivalutato il ruolo istituzionale degli enti locali territoriali che compongono il comparto.

L'impatto finanziario delle riforme costituzionali ed istituzionali, valutabile anche in termini di variazioni del costo del lavoro rispetto agli anni precedenti, può difficilmente essere desunto dall'analisi dei dati relativi all'anno 2000, in quanto solo a decorrere da periodi successivi e, soprattutto, solo in occasione della applicazione delle nuova tornata contrattuale, potrà essere effettivamente formulata una valutazione generale.

L'esercizio 2000 si segnala per una riduzione del numero assoluto del personale delle Regioni rispetto all'anno precedente, anche se, nell'arco dell'ultimo triennio si registra un complessivo aumento del numero di dipendenti regionali. Quanto invece al costo del personale regionale è significativo l'aumento che si registra nelle regioni del Sud dell'Italia, (oltre il 10%), a fronte di un contenuto aumento in quelle del Nord.

Circa il personale delle Autonomie locali, si rileva la riduzione ragguardevole, in termini assoluti, del personale a tempo indeterminato nei Comuni, (circa 48.000 unità), mentre risulta stabile nelle Province. La percentuale della spesa per personale rispetto al totale della spesa sostenuta annualmente da Comuni e Province costituisce oltre il 41% del totale.

Il comparto Regioni-Enti locali ha infine visto, nell'arco del 2001, la sottoscrizione dei due nuovi contratti collettivi relativi sia all'area dirigenziale che a quella non dirigenziale i quali hanno portato significativi incrementi della retribuzione media, specie per quel che riguarda la prima area, percentualmente molto al di sopra del tasso di inflazione programmata e degli aumenti ottenuti da altri comparti del pubblico impiego. L'impatto in termini finanziari ed economici di tali due contratti sarà comunque misurabile solo a partire dal prossimo esercizio finanziario ed allorché verranno forniti dal Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato i dati relativi all'anno 2001.

7.1 Considerazioni generali sul comparto

7.1.1 Premessa

Il comparto di contrattazione Regioni-Autonomie locali si connota per la sua marcata eterogeneità. Come risulta dal prospetto che segue (che espone, distintamente per gli esercizi 1999 e 2000, il numero degli enti tenuti a trasmettere i dati sul personale e il numero degli enti che vi hanno provveduto) esso è composto da oltre 9.000 enti raggruppati in 13 categorie.

Tabella 1

	1999			*2000*		
Tipo ente	Enti tenuti all'invio	Enti che hanno inviato	di cui con modello completo e congruente	Enti tenuti all'invio	Enti che hanno inviato	di cui con modello completo e congruente
Regioni(*)	22	20	12	22	20	12
Comuni	8.100	8.100	6.685	8.100	8.100	6.679
Province	100	100	81	100	100	88
Comunità montane	350	350	285	354	354	286
Camere di commercio, industria e artigianato	102	102	75	102	102	77
Istituti autonomi case popolari	96	93	72	79	79	68
Aziende ed enti per il soggiorno e turismo	139	132	91	133	126	90
Unità sanitarie locali	33	28	8	33	24	11
Altri enti del settore pubblico allargato	1	1	1	2	2	0
Enti regionali di sviluppo agricolo	11	9	7	10	9	6
Consigli provinciali e regionali	3	3	2	4	4	3
Parchi naturali ed enti per la difesa ambientale	70	69	49	72	69	57
Enti per il diritto allo studio	38	36	25	39	36	25
TOTALE	**9.065**	**9.043**	**7.393**	**9.050**	**9.025**	**7.402**

Fonte: Elaborazione Corte dei conti su dati R.G.S.
(*) Inadempienti 1999 e 2000 Sicilia e Bolzano

Anche se i dati aggregati sono scarsamente significativi, in ragione della rilevata eterogeneità del comparto, si riportano qui di seguito le informazioni basilari sulla consistenza del personale e sui correlati aspetti finanziari.