

Per la copertura del suddetto organico, istituito per complessivi 15.366 posti, sono state bandite due distinte procedure concorsuali riservate ai docenti in servizio e destinate a coprire, nell'arco della validità triennale del concorso, tutti i posti. I concorsi si sono regolarmente svolti nel corso dell'a.s. 2004/2005.

La programmazione delle assunzioni prevede la copertura dei posti secondo la seguente ripartizione in contingenti annuali:

|                      |                   |
|----------------------|-------------------|
| per l'a.s. 2004/2005 | 9.229 assunzioni; |
| per l'a.s. 2005/2006 | 3.077 assunzioni; |
| per l'a.s. 2006/2007 | 3.060 assunzioni. |

Le assunzioni del primo anno sono tutte state disposte e i docenti sono attualmente impegnati nelle attività di formazione. Per il secondo anno, 2005/2006, è stato acquisito il parere favorevole del Ministero EF e del Dipartimento FP sulle assunzioni da disporre per poter dar corso al provvedimento di autorizzazione. Le conseguenti immissioni in ruolo avranno decorrenza giuridica dall'a.s. 2005/2006 ed economica dall'a.s. 2006/2007. Successivamente, si procederà in termini analoghi per l'ultima tranche relativa all'a.s. 2006/2007. Nel 2005 gli insegnanti di religione cattolica con incarico a tempo indeterminato sono stati 9.166 e quelli a tempo determinato 16.052.

#### C. Riduzione delle dotazioni organiche del personale ATA.

La Legge Finanziaria 2003 (legge n. 289 del 2002) ha previsto due misure di contenimento degli organici:

a) l'abolizione del collocamento fuori ruolo del personale ATA dichiarato inidoneo alla propria funzione per motivi di salute e la cessazione dal collocamento fuori ruolo eventualmente già disposto con decorrenza dal 1 settembre 2003;

b) limitatamente ai collaboratori scolastici, per il triennio 2003-2005, una riduzione complessiva del 6% delle dotazioni organiche, pari a 9.600 posti, con una contrazione annuale non inferiore a 3.200 unità (2%).

La riduzione delle dotazioni organiche dei collaboratori scolastici di cui al punto b) è stata operata in organico di diritto. Come per il personale docente, le relative economie concorrono ad incrementare il trattamento accessorio del personale ATA. Per l'anno scolastico 2003/2004 sono state certificate economie per 5.695 unità (corrispondenti a 3.200 unità di collaboratori scolastici e 2.495 di personale cessato dal collocamento fuori ruolo per inidoneità).

Per l'anno 2004/2005, la Ragioneria generale dello Stato, pur concordando sul numero delle riduzioni di posti di collaboratori scolastici effettuate (2.807), ha eccepito che le relative economie dovevano essere decurtate di un importo corrispondente ai posti di altre qualifiche di personale non docente istituiti in più in "organico di fatto". La posizione espressa non ha tenuto conto che l'istituzione di tali posti non poteva essere contestata, derivando dall'incremento degli alunni e da necessità inderogabili, e che la riduzione doveva essere limitata ai soli posti di collaboratori scolastici, come stabilito dalla Legge Finanziaria.

Per l'anno 2005/2006, è in corso l'istruttoria per stabilire l'entità delle riduzioni di posti e delle economie realizzate.

#### D. Quadro normativo e misure amministrative adottate negli anni 2001-2005 in ordine all'assunzione di docenti e ATA.

Le assunzioni a tempo indeterminato sono disciplinate dalle disposizioni contenute nell'art. 3 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive integrazioni e modificazioni. Lo schema operativo prevede la definizione della programmazione triennale delle assunzioni, previo parere favorevole dei Ministri E.F. e F.P., da adottarsi con delibera del C.d.M.;

successiva emanazione del d.P.R. che autorizza un contingente di assunzioni. Un decreto MIUR provvede al riparto provinciale del contingente. Negli anni 2001-2005 sono state disposte le seguenti assunzioni.

|                                         |                                |                         |
|-----------------------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| - A.S. 2001/2002                        | 30.404                         | unità personale docente |
| (d.P.R. 4 agosto 2001, autorizzativo di | 4.421                          | “ “ A.T.A.              |
| 35.000 unità di personale)              | 175                            | “ “ educativo           |
| - A.S. 2002/2004                        | nessuna assunzione autorizzata |                         |
| - A.S. 2003/2004                        | nessuna assunzione autorizzata |                         |
| - A.S. 2004/2005                        | 12.363                         | unità personale docente |
| (d.P.R. 19 novembre 2003, autorizzativo | 2.500                          | “ “ ATA                 |
| di 15.000 unità)                        | 137                            | “ “ educativo           |

L'art. 1bis del d.l. 7 aprile 2004, n. 97, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 giugno, n. 143 del 2004 prevede l'adozione di un piano pluriennale di assunzioni a tempo indeterminato 2005-2008:

- A.S. 2005/2006

L'art. 3 del decreto legge n. 115 del 30 giugno 2005, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 168 del 17 agosto 2005 ha autorizzato l'assunzione di un contingente di 40.000 unità, costituito da

|        |                         |
|--------|-------------------------|
| 34.815 | unità personale docente |
| 185    | “ “ educativo           |
| 5.000  | “ “ ATA                 |

Il piano pluriennale di assunzioni è stato approvato e reso operativo con il decreto interministeriale n. 79 del 18 ottobre 2005, riguardante anche il personale ATA.

Nell'a.s. 2005/2006 sono state effettuate tutte le assunzioni previste per il primo anno della programmazione triennale, 35.000 unità per il personale docente e 5.000 per il personale A.T.A.

Queste assunzioni non hanno determinato nuova spesa e la necessità, quindi, di reperire mezzi finanziari. Infatti, in occasione della conversione in legge del d.l. n. 115 del 2005 - art. 3, già citato, il Governo ha dimostrato l'invarianza degli oneri, evidenziando anzi un risparmio, derivante dalla minore entità del costo relativo alle ricostruzioni di carriera rispetto all'entità della spesa che viene a cessare a causa del personale che lascia il servizio. Ciò è reso possibile perché il numero delle nuove assunzioni è minore rispetto a quello delle *uscite* dal servizio, comprese quelle verificatesi negli anni precedenti.

La posizione espressa dal Governo non è coerente con il criterio dettato dalla legge di contabilità, secondo il quale il bilancio di previsione segue la legislazione vigente. Nel caso in questione ne deriverebbe che gli stanziamenti di bilancio scontino già la riduzione di spesa prodotta dalle cessazioni, imponendo, quindi, la necessità di provvedere alla copertura delle nuove assunzioni.

Al contrario, il Governo ha sostenuto che le assunzioni trovano capienza negli stanziamenti del bilancio perché essi sono costruiti a politiche invariate, in quanto non rispecchiano i risparmi di spesa determinati dalle cessazioni. Il mancato rispetto del criterio della legislazione vigente nella costruzione del bilancio è dovuto al carattere dell'inderogabilità, proprio del servizio scolastico, dovendo comunque provvedersi alla sostituzione del personale cessato mediante nomine di personale a tempo indeterminato o supplenze. Ciò trova riscontro

nella circostanza che, a differenza della gran parte del settore statale, non vige per la scuola il blocco delle assunzioni, proprio in considerazione della specificità della funzione e della peculiare necessità di disporre di un congruo livello di operatori<sup>89</sup>: si veda l'art. 1, comma 101, della legge n. 311 del 2004.

Per gli anni scolastici 2006/2007 e 2007/2008, sono previste 20.000 e 10.000 assunzioni di docenti. Per il personale A.T.A. il Ministero ha chiesto l'autorizzazione ad assumere 3.500 unità per l'anno 2006/2007 e 2.000 per l'anno 2007/2008 (d.i. n. 79 del 18 ottobre 2005 – nota n. 19/93 del 4 novembre 2005). Il d.P.R. 18 aprile 2006 ha autorizzato l'assunzione a tempo indeterminato di 3.500 unità per l'anno scolastico 2006/2007<sup>90</sup>.

#### E. Le procedure di reclutamento dei dirigenti scolastici.

Il corso-concorso, ex art. 29, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001, a 1500 posti di dirigente scolastico, pari al 50% delle disponibilità, riservato al personale docente che aveva svolto le funzioni di preside incaricato per almeno un triennio, ha consentito l'immissione in ruolo, dal 1° settembre 2004, di circa 1200 nuovi dirigenti scolastici.

Con successivi provvedimenti, per non disperdere la professionalità di coloro che, seppure con riserva, avevano partecipato alla procedura concorsuale, in applicazione dell'art. 101bis della legge n. 43 del 2005, sono stati immessi in ruolo gli idonei inclusi nella graduatoria generale di merito fino alla copertura dei 1500 posti. È in corso il procedimento volto ad autorizzare l'immissione in ruolo, in base alle medesime disposizioni, di un ulteriore numero di personale risultato idoneo (circa 89 unità).

Ai sensi dell'art. 1sexies della legge citata e dell'art. 3 bis della legge n. 168 del 2005, è stata avviata la richiesta di autorizzazione a bandire una selezione per ulteriori 1200 posti in relazione all'a.s. 2006-2007.

Il corso-concorso ordinario, ex art. 29, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001, è in fase di espletamento per n. 1.500 posti, corrispondente all'ulteriore 50% delle disponibilità indicate nello stesso art. 29. L'immissione in ruolo dei nuovi dirigenti scolastici è programmata per l'inizio dell'a.s. 2007-2008.

Ai sensi dell'art. 1sexies della legge n. 43 del 2005, a decorrere dall'anno scolastico 2006-2007 non sono più conferiti nuovi incarichi di presidenza, ma si potrà procedere solo alla conferma di quelli già conferiti, e, in presenza di posti disponibili, all'istituto della reggenza.

#### F. La valutazione dei dirigenti scolastici.

La valutazione delle prestazioni dei dirigenti scolastici presenta caratteri di spiccata peculiarità da ricollegare alla tipicità del ruolo ed agli specifici contenuti della funzione. La metodica di valutazione deve, insieme, garantire l'uniformità nazionale dei criteri di valutazione e tener conto delle specificità regionali. Ciò ha richiesto l'elaborazione di uno speciale progetto non limitato ad una mera verifica della correttezza dell'operato del dirigente scolastico, ma volto a favorire il miglioramento complessivo del servizio delle istituzioni scolastiche.

La fase sperimentale si è sviluppata lungo il triennio 2003-2006 senza esplicitare effetti giuridici ed economici. La retribuzione di risultato è stata erogata a tutti i dirigenti in servizio "nella misura del venti per cento del valore annuo della retribuzione di posizione in atto percepita", come previsto dai CCNL stipulati il 24 luglio 2003, il 21 dicembre 2004 e il 31 gennaio 2006.

Nell'anno scolastico 2003-2004 la sperimentazione ha coinvolto circa 200 valutatori di prima istanza e circa 1500 dirigenti.

<sup>89</sup> Corte dei conti - Sezioni riunite in sede di controllo - delibera n. 37 del 25 - 29 novembre 2005 (II quadrimestrale 2005).

<sup>90</sup> Gazzetta Ufficiale n. 143 del 22 giugno 2006.

Nell'anno scolastico 2004-2005 la sperimentazione ha interessato 164 dirigenti valutatori di prima istanza e 517 dirigenti scolastici. In alcune regioni sono state sperimentate ipotesi di una valutazione pluriennale condotta da *team* composti da 1 dirigente tecnico, 1 dirigente amministrativo e 1 dirigente scolastico. Queste ipotesi sono state poste al centro della sperimentazione dell'anno scolastico 2005-2006, che coinvolge 32 team di valutatori di prima istanza e 599 dirigenti scolastici.

Le caratteristiche del modello S.I.V.A.D.I.S.<sup>91</sup> sono state recepite nell'articolo 20 ("Verifica dei risultati e valutazione del dirigente") del nuovo CCNL, che riconosce altresì all'articolo 19, lettera e) il ruolo di "componente del nucleo di valutazione" tra gli "incarichi aggiuntivi" del dirigente scolastico.

G. Articolo 3, comma 93, della legge 350 del 2003 ed articolo 1, comma 126, della legge 311 del 2004.

- I servizi esternalizzati nelle scuole mediante impiego dei LSU; spesa sostenuta e numero di lavoratori impiegati negli anni 2003, 2004 e 2005; stabilizzazione dell'occupazione dei LSU.

- Definizione delle procedure di terzizzazione.

Il servizio di pulizia di numerose istituzioni scolastiche, oltre ad essere svolto da personale interno alla scuola (collaboratori scolastici), viene effettuato da personale esterno.

Le modalità di affidamento variano a seconda che il servizio sia assegnato ad imprese di pulizia "ereditate" dagli Enti locali, competenti fino al 1999 - e, cioè, prima del passaggio allo Stato, ai sensi dell'articolo 8 della legge 3 maggio 1999, n. 124, del rispettivo personale, che assolveva a compiti corrispondenti a quelli degli ATA - ovvero da personale ex LSU stabilizzato.

L'Amministrazione scolastica ha così assorbito dagli Enti locali, insieme al personale ATA di ruolo, anche attività - in prevalenza pulizia di edifici scolastici - svolte in modo esternalizzato da ditte e/o da personale LSU, del quale veniva prevista la stabilizzazione mediante affidamento dei relativi appalti a consorzi di imprese, che ne procedevano all'assunzione a tempo indeterminato (terzizzazione dei servizi di pulizia<sup>92</sup>).

Per l'indizione delle gare d'appalto delle attività di pulizia svolte dalle ditte ereditate dagli Enti locali (cd. appalti storici) è stata emanata la Direttiva n. 68 del 28 luglio 2005 a fronte del consolidamento, ai sensi dell'articolo 3 della legge 22 novembre 2002, n. 268, dei finanziamenti, ammontanti complessivamente ad euro 273.553.914, accompagnato dalla proroga delle attività in corso, fino alla stipula dei contratti con i vincitori delle gare.

Al momento, risultano regolarmente esternalizzate, mediante affidamento a personale ex LSU, sia le attività di pulizia che quelle d'ufficio svolte dai cd. Co.Co.Co..

Secondo i dati delle Direzioni Scolastiche Regionali, negli anni finanziari 2003, 2004 e 2005 sono state complessivamente impiegate 16.126 unità di personale per i primi due anni e 15.754 per il terzo, sulla base di una spesa autorizzata, rispettivamente, di euro 297 milioni per il 2003 e 375 milioni per ciascuna delle annualità 2004 e 2005. In tale periodo si è proceduto ai soli adeguamenti di legge e - a fronte della medesima entità delle risorse appostate in bilancio - si è pervenuti ad un progressivo aumento del servizio prestato dagli ex LSU pulitori, fino alle attuali 35 ore pro capite.

<sup>91</sup> Sistema di Valutazione dei Dirigenti Scolastici.

<sup>92</sup> Art. 78, comma 31, della legge n. 388 del 2000; d.lgs. 28 febbraio 2001, n. 81, emanato in applicazione dell'art. 45, comma 2, della legge 17 maggio 1999, n. 144; decreto interministeriale n. 65 del 20 aprile 2001.

Il decreto interministeriale n. 66 del 20 aprile 2001 ha previsto - per il personale impiegato nelle scuole in mansioni amministrative - l'obbligo per i Capi d'istituto di subentrare nei contratti di collaborazione coordinata e continuativa che gli interessati avevano stipulato con gli Enti locali.

H. Problemi emersi per il regolare avvio degli anni scolastici 2004/2005 e 2005/2006.

Per l'a.s. 2004/2005 nel reclutamento a tempo indeterminato e determinato del personale docente da assumere per scorrimento delle graduatorie permanenti si sono verificate varie disfunzioni.

L'emanazione di una serie di norme di legge immediatamente a ridosso dell'inizio dell'a.s. 2004-2005 sulla materia del reclutamento (decreto legge 7 aprile 2004 n. 97 e legge di conversione 4 giugno 2004, n. 143), con la previsione di una innovativa tabella di valutazione di titoli per l'aggiornamento delle graduatorie permanenti, ha comportato l'integrale revisione delle graduatorie, già compilate, con un conseguente ed inevitabile ritardo nella definizione delle nuove posizioni degli interessati.

Poiché tali graduatorie vengono utilizzate al 50 per cento delle disponibilità delle assunzioni a tempo indeterminato autorizzate ogni anno e al 100 per cento delle disponibilità delle supplenze annuali e sino al termine delle attività didattiche, il ritardo nell'individuazione dei destinatari ha causato difficoltà nel corretto avvio dell'anno scolastico.

Per l'a.s. 2005-2006 la situazione, in assenza di ulteriori norme modificative sul reclutamento, si è stabilizzata, rendendo possibile la definizione delle graduatorie nei tempi utili per le assunzioni.

Per l'a.s. 2006-2007 l'Amministrazione fa affidamento su un ordinato avvio, grazie all'anticipazione di tutte le operazioni propedeutiche alle nuove assunzioni, quali la definizione dell'organico, la mobilità del personale di ruolo, la disponibilità di graduatorie permanenti già definite (per il personale docente si tratta del secondo anno di validità e, quindi, a norma dell'art. 1, comma 4, della legge n. 143 del 2004, non vi sarà alcuna integrazione). Da ultimo, l'intervenuta disposizione autorizzatoria di cui al decreto interministeriale n. 79 del 18 ottobre 2005, riguardante la programmazione triennale delle assunzioni di 20.000 unità di personale docente, consentirà di provvedere tempestivamente alla copertura dei posti sin dal 1° settembre 2006.

Analogamente, avendo già attivato le procedure di reclutamento per il personale ATA, è prevedibile che anche per tale personale si giungerà in tempo utile al conferimento dei contratti a tempo indeterminato e determinato, dopo il completamento delle graduatorie del concorso per titoli e l'acquisizione dell'autorizzazione ad assumere le 3.500 unità di personale, di cui si è già detto.

#### 4.2.1.2. Personale del Ministero (amministrazione centrale e periferica).

A. - Dotazioni organiche e numero di unità di personale di ruolo in servizio – scomposizione per qualifiche e ruoli; dati riferiti agli anni 2003 – 2004 – 2005 (quadro di sintesi); riduzione delle dotazioni organiche per effetto dell'art. 1, comma 93, della legge n. 311 del 2004.

Le dotazioni organiche del Ministero per gli anni 2003, 2004 e 2005, riferite al 31 dicembre, sono state le seguenti, tenuto conto che il dPCM 12 ottobre 2005, adottato in esecuzione dell'art. 1, comma 93, della legge n. 311 del 2004, è entrato in vigore il 22 dicembre 2005.

Per gli anni 2003 e 2004 l'organico del Ministero è stato determinato dalle Tabelle A, B e C annesse al d.P.R. n. 319 del 2003, prevedendo una dotazione complessiva di 11.417 unità, di cui 845 dirigenti ( 7,4 per cento) e 10.572 dipendenti delle aree funzionali (92,6 per cento).

#### Posti di funzione dirigenziale

|                                                            |     |
|------------------------------------------------------------|-----|
| Posti di funzione dirigenziale di livello generale         | 39  |
| Posti di funzione dirigenziale amministrativa non generale | 399 |
| Posti di funzione dirigenziale tecnica                     | 407 |

Totale posti dirigenziali: 845 unità, di cui 48,2 per cento dirigenti tecnici (ispettori scolastici), mentre i posti di funzione dirigenziale generale rappresentano il 4,6 per cento e quelli amministrativi di II fascia il 47,2 per cento.

**Dotazione organica del personale non dirigenziale: amministrazione centrale e periferica**

|        | Amm.ne centrale | Amm.ne periferica | totale |
|--------|-----------------|-------------------|--------|
| TOTALE | 2.332           | 8.240             | 10.572 |

I posti risultano ripartiti per il 22 per cento al centro ed il 78 per cento agli Uffici scolastici regionali. La distribuzione tra le aree vede assegnati all'area A il 6,5 per cento dei posti (693); all'area B il 49,4 per cento (5.214); alla area C il 44,1 per cento (4.665).

Per l'anno 2003, a ruoli unificati (ex MPI – ex MURST) dal 5 dicembre, il numero di unità di personale di ruolo delle aree funzionali in servizio risultava pari a 8.049 unità, segnando un indice di copertura dell'organico del 76,1 per cento. I dipendenti appartenenti alle aree erano: 654/A; 4.259/B; 3.136/C.

Nell'anno 2004 il numero di unità in servizio si era ridotto a 7.604, essendo disceso al 72 per cento l'indice di copertura, mentre la distribuzione del personale tra le aree era stata: 381/A; 4.245/B; 2.978/C. Nel passaggio 2004/2003 il numero dei dipendenti in servizio si era ridotto del 5,5 per cento.

Lo squilibrio delle quantità di personale in servizio per area e posizione economica è stato prodotto dagli inquadramenti conseguenti ai corsi di riqualificazione, che hanno provocato sensibili spostamenti dall'area A all'area B e all'interno delle posizioni economiche dell'area B.

Per quanto concerne l'anno 2005, l'art. 1, comma 93, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 ha disposto la rideterminazione delle dotazioni organiche delle amministrazioni dello Stato, applicando una riduzione non inferiore al 5 per cento della spesa complessiva relativa al numero dei posti in organico. Il relativo dPCM 12 ottobre 2005 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 285 del 7 dicembre 2005.

Le dotazioni organiche, decurtate di 637 posti, sulla base della spesa individuata in 17.312.937,62 euro (5 per cento per eccesso di 344.732.672,25 euro), sono così passate da 11.417 posti (845 dirigenti + 10.572 aree funzionali) a 10.780 posti (835 dirigenti + 9.945 aree funzionali). Sono stati soppressi 10 posti di dirigenza di II fascia; 279 di area C; 277 di area B; 71 di area A, che si sono tradotti in una riduzione complessiva dell'organico di circa il 5,6 per cento. L'incidenza delle posizioni dirigenziali sull'organico complessivo si eleva dello 0,1 per cento, raggiungendo il 7,7 per cento. I posti delle aree sono: 4.386/C; 4.937/B; 622/A, rappresentando, rispettivamente, il 44,1 per cento; il 49,6 per cento; il 6,2 per cento della dotazione riservata alle aree (9.945 posti).

La ripartizione del contingente del personale rideterminato nei singoli profili professionali e nell'ambito delle strutture dell'amministrazione non è stata effettuata (punto 2 del dPCM. 12 ottobre 2005). Va osservato come il nuovo organico non distingua, per i posti dirigenziali di II fascia, tra dirigenti amministrativi e tecnici, prevedendo un contingente unitario di 796. La circostanza sembra demandare all'Amministrazione di stabilire il numero di posti da assegnare per due corpi di dirigenti che, dotati di diverse preparazioni scientifiche e competenze professionali, sono chiamati a svolgere funzioni notevolmente differenziate. Tale eventualità collide con le disposizioni del regolamento di organizzazione.

Per l'anno 2005 il numero del personale delle aree funzionali di ruolo in servizio è divenuto di 7.395 unità, risultando ulteriormente ridotto del 2,7 per cento rispetto all'anno

precedente. L'indice di copertura è giunto al 69,9 per cento<sup>93</sup>. Per ciascuna area i dipendenti presenti sono stati: A 375; B 4.151; C 2.869.

**B. - Situazione delle procedure di riqualificazione e di quelle per i passaggi di area.**

Tali procedure, a causa dei diversi assetti organizzativi che hanno interessato i Ministeri della pubblica istruzione e dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica a partire dal 1999, sono state condotte distintamente per i rispettivi corpi di personale.

Per quanto concerne l'ex M.P.I., si sono concluse le procedure di riqualificazione del personale non dirigenziale previste dall'art. 15 del C.C.N.L. del personale del comparto "Ministeri", sottoscritto il 16.2.1999, nonché dal C.C.N.I. di amministrazione sottoscritto il 21.9.2000, da ultimo modificato, in conseguenza della decisione della Corte Costituzionale n. 194 del 16.5.2002, con il C.C.N.I. dell'1.12.2003, sottoposto alla certificazione dell'U.C.B. e alla verifica congiunta della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica e dell'IGOP; sono stati effettuati anche i relativi inquadramenti. 3.128 dipendenti delle aree B e C sono transitati, all'interno delle stesse aree, in una posizione economica più elevata. Le cessazioni di coloro che sono stati inquadrati consentono l'inquadramento degli idonei mediante scorrimento delle graduatorie.

302 dipendenti dell'area A sono passati all'Area B1; anche in questo caso la cessazione degli inquadrati ha consentito a 4 idonei di raggiungere lo stesso traguardo.

Per quanto concerne il passaggio dall'Area B all'Area C – posizione economica C1 – è stato emanato il relativo bando alla fine dell'anno 2003; sono pervenute le istanze dei candidati ma non si è dato luogo alla procedura, non essendo stata tuttora concessa l'autorizzazione, di recente ribadita indispensabile anche dal Consiglio di Stato – Commissione Speciale Pubblico Impiego – Sez. III nel parere n. 3556, reso il 9 novembre 2005 al Ministero dell'economia e delle finanze.

305 unità di personale dell'ex M.U.R.S.T sono passati a posizioni economiche più elevate all'interno delle aree B e C ed alle aree B e C.

Va richiamata l'attenzione su una situazione che vede da anni le Amministrazioni pubbliche impegnate in complesse procedure, che impediscono di svolgere attività di diretta utilità per la collettività, finalizzate a concedere più vantaggiose posizioni economiche ai dipendenti senza alcuna reale verifica dell'acquisizione di più elevate capacità professionali.

**C. - Distribuzione del personale per unità organizzative; posti di funzione e preposizione dei dirigenti: raffronto per gli anni 2004 e 2005 (situazione al 31 dicembre).**

Nell'anno 2004 il personale delle aree funzionali ha prestato servizio presso l'Amministrazione centrale per 1.580 unità, di cui 217 negli uffici di diretta collaborazione, e per 6.024 unità negli uffici distribuiti sul territorio (79,2 per cento).

Nel 2005 l'amministrazione centrale ha potuto contare su 1.539 dipendenti, di cui 215 presso gli uffici di diretta collaborazione; negli uffici periferici le unità sono state 5.856 (79,2 per cento).

I posti di funzione dirigenziale non generale stabiliti dal d.m. 28 aprile 2004 per l'Amministrazione centrale sono costituiti da 153 uffici, di cui 9 con funzioni di supporto ai capidipartimento; 100 uffici articolazioni delle Direzioni generali; 44 relativi a compiti ispettivi e di consulenza, ai quali si aggiungono 25 posti per gli uffici di diretta collaborazione (raggiungendo un totale di 178) e 60 posti di ispettori tecnici. Per gli Uffici scolastici regionali sono previsti 221 dirigenti amministrativi e 347 dirigenti tecnici.

<sup>93</sup> La dotazione organica, alla quale il calcolo è riferito, è sempre quella di 10.572 posti, avendo tenuto conto che la rideterminazione è formalmente sopraggiunta solo nel dicembre 2005. Rispetto alla nuova dotazione l'indice di copertura è 74,3 per cento.

Non è stato ancora predisposto il decreto ministeriale per attuare la decurtazione dei 10 posti dirigenziali non generali, disposta in occasione della rideterminazione della dotazione organica, di cui si è già detto. In via di previsione, essi dovrebbero essere decurtati nella misura di 3 dalla dotazione organica della dirigenza non generale amministrativa dell'Amministrazione centrale (1 posto di dirigente con funzioni ispettive, di consulenza, studio e ricerca per ognuno dei Dipartimenti) e nella misura di 7 dalla dotazione organica della dirigenza non generale tecnica dell'Amministrazione centrale.

D. - Reclutamento effettuato (a tempo indeterminato e a tempo determinato) e concorsi in via di espletamento.

Il reclutamento avvenuto nell'anno 2005 è stato autorizzato con d.P.R. 31 luglio 2003 e 6 settembre 2005 ed ha riguardato 17 vincitori di concorso per 3 posti di area C e 14 di area B. Sono stati inoltre assunti n. 8 dipendenti a tempo indeterminato, area B – p.e. B1, ai sensi della legge n. 68 del 1999, art. 3, comma 1 (centralinisti non vedenti).

E. - Programmazione del fabbisogno di personale (art. 39 della legge n. 449 del 1997); prospettive ed esigenze in relazione al *turn over*.

A motivo dei ripetuti sconvolgimenti organizzativi che l'Amministrazione ha subito negli ultimi anni, la programmazione triennale del fabbisogno di personale, per gli anni 2003-2005, è stata inoltrata alla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento della funzione pubblica in data 8 settembre 2004. A quella data la differenza fra personale di ruolo in servizio e pianta organica si attestava mediamente sul 25 per cento; alla fine dell'anno 2004 la differenza è aumentata, pervenendo a circa il 30 per cento, come si può constatare dai dati esposti in precedenza e che testimoniano, rispetto all'organico di 11.417 unità, una presenza di 8.090 unità. Di tali unità, 447 dipendenti iscritti nelle aree, corrispondenti al 5,52 per cento del totale del personale delle aree, usufruiscono di orario *part-time* e di questi 164 unità hanno un regime di *part-time* dal 50 per cento in giù.

La nuova programmazione triennale per gli anni 2006-2008, in via di preparazione, prevede la richiesta delle autorizzazioni per bandire concorsi per il personale delle aree ed il ricorso alla mobilità intercompartimentale.

Una breve digressione sul numero dei dipendenti che negli anni passati hanno lasciato il servizio (cessati) offre elementi per l'esatta percezione delle condizioni nelle quali operano gli uffici dell'Amministrazione.

Negli anni dal 2000 al 2005, le cessazioni del personale del Ministero (ex MPI e ex MURST) hanno determinato le seguenti carenze di personale:

- nell'anno 2000, una carenza del 22 per cento;
- nell'anno 2001, una carenza del 25 per cento;
- nell'anno 2002, una carenza del 24,33 per cento;
- nell'anno 2003, una carenza del 25 per cento;
- nell'anno 2004, una carenza del 29 per cento;
- nell'anno 2005, una carenza pari al 30 per cento, se calcolata sul vecchio organico (11.417 unità), pari invece al 26,20 per cento, se calcolata sull'organico rideterminato, ai sensi dell'art. 1, comma 93, della legge n. 311 del 2004.

Il *trend* che si prospetta negli anni futuri è quello di un esodo che continua a crescere nelle proporzioni, tenuto conto sia dell'età media avanzata dei dipendenti sia del perdurante blocco delle assunzioni.

F. - Numero dei dirigenti di I e II fascia in servizio al 31 dicembre degli anni 2001 – 2004 – 2005; scomposizione degli incarichi in essere al 31 dicembre 2005 in ordine alle diverse

possibilità di affidamento offerte dall'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001; raffronto con la situazione del 2004.

Dirigenti di prima e seconda fascia in servizio al 31 dicembre 2001 per l'ex Ministero della pubblica istruzione:

- dirigenti di I fascia: 6, di cui 1 collocato in posizione di fuori ruolo;
- dirigenti di II fascia: 527, di cui 3 collocati in posizione di aspettativa, 1 collocato in posizione di fuori ruolo.

Dirigenti dell'ex Ministero dell'università e della ricerca scientifica e tecnologica:

- dirigenti di I fascia: 6;
- dirigenti di II fascia: 37, di cui 3 collocati in posizione di aspettativa.

Situazione complessiva per i due ex Ministeri al 31 dicembre 2001:

- a) dirigenti di prima fascia  $6+6=12$ ;
- b) dirigenti di seconda fascia  $527+37=564$ .

Dirigenti di prima e seconda fascia in servizio al 31 dicembre dell'anno 2004 per il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca:

dirigenti di prima fascia n. 40:

- 12 di ruolo, di cui 2 collocati in posizione di fuori ruolo e 1 collocato in distacco sindacale;
- incaricati a tempo determinato:
- 24 dirigenti di seconda fascia del ruolo dell'Amministrazione;
- 2 dirigenti di altra Amministrazione, incaricati ai sensi del comma 5-bis dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- 2 estranei all'Amministrazione, incaricati ai sensi del comma 6 dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;

Dirigenti di seconda fascia: a) amministrativi 315; b) tecnici 230.

Essi erano, rispettivamente, costituiti da:

- a) - 265 amministrativi di ruolo, di cui 3 collocati in posizione di fuori ruolo, 3 collocati in aspettativa, 4 in fase di corso-concorso presso la S.S.P.A., ma che avevano già sottoscritto il contratto con l'Amministrazione;
- incaricati a tempo determinato:
- 2 dirigenti di altra amministrazione, incaricati ai sensi del comma 5-bis dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- 48 estranei, incaricati ai sensi del comma 6 dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- b) - 208 dirigenti tecnici di ruolo, di cui 2 collocati in posizione di fuori ruolo;
- 6 dirigenti di altra amministrazione, incaricati ai sensi del comma 5-bis dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- 16 estranei, incaricati ai sensi del comma 6 dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Posti di funzione e dirigenti di seconda fascia presenti al 31 dicembre 2004.

I dirigenti amministrativi di seconda fascia erano in servizio per 197 unità negli uffici dell'Amministrazione centrale (+10,6 per cento rispetto alla previsione di 178 posti) e per 118 unità negli Uffici scolastici regionali (- 46,6 per cento rispetto ai 221 posti previsti).

In rapporto alla dotazione organica complessiva - 399 unità - risultavano presenti 315 dirigenti, segnando un indice di copertura di circa il 79 per cento.

Per i dirigenti tecnici lo stesso indice è stato del 56,5 per cento a livello nazionale (230 presenze su 407 posti previsti), mentre sul territorio il numero dei presenti in servizio si è

discostato dalla dotazione di circa il 50 per cento (174/347). Il che evidenzia come l'esercizio della funzione ispettiva sia esposta al rischio di grave compromissione avendo presenti le dimensioni della rete degli istituti scolastici ed il numero degli studenti e del personale scolastico.

I dirigenti di prima e seconda fascia in servizio al 31 dicembre dell'anno 2005 per il Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca sono stati:

39 dirigenti di I fascia, costituiti da:

- 28 di ruolo, di cui 1 collocato in posizione di fuori ruolo e 1 in distacco sindacale;
- incaricati a tempo determinato:
- 5 dirigenti di seconda fascia del ruolo dell'Amministrazione;
- 2 dirigenti di altra Amministrazione, incaricati ai sensi del comma 5-bis dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- 4 estranei all'Amministrazione, incaricati ai sensi del comma 6 dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;

Dirigenti di seconda fascia: a) amministrativi 292; b) tecnici 233, rispettivamente, costituiti da:

- a) 232 amministrativi di ruolo, di cui 5 incaricati a tempo determinato su posto di funzione dirigenziale generale, 2 collocati in posizione di fuori ruolo, 3 collocati in aspettativa; dirigenti amministrativi incaricati a tempo determinato:
- 7 dirigenti di altra Amministrazione, incaricati ai sensi del comma 5-bis dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- 53 estranei, incaricati ai sensi del comma 6 dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- b) 195 dirigenti tecnici di ruolo, di cui 2 collocati in posizione di fuori ruolo e 1 in aspettativa sindacale;
- dirigenti tecnici incaricati a tempo determinato:
- 29 dirigenti di altra amministrazione, incaricati ai sensi del comma 5-bis dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001;
- 9 estranei, incaricati ai sensi del comma 6 dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001.

Posti di funzione e dirigenti di seconda fascia presenti al 31 dicembre 2005.

Individuazione, a livello di Uffici scolastici regionali, della base giuridica dell'incarico:

#### Dirigenti amministrativi

| Totale posti | Presenti al 31.12.2005 | Presenti al 31.12.2005 | Presenti al 31.12.2005 |
|--------------|------------------------|------------------------|------------------------|
|              | di ruolo               | Comma 5-bis, art.19    | Comma 6, art.19        |
| 221          | 114                    | 6                      | 31                     |

#### Dirigenti tecnici

| Totale posti | Presenti al 31.12.2005 | Presenti al 31.12.2005 | Presenti al 31.12.2005 |
|--------------|------------------------|------------------------|------------------------|
|              | di ruolo               | Comma bis, art. 19     | Comma 6, art. 19       |
| 347          | 162                    | 29                     | 9                      |

Al 31 dicembre 2005 erano in servizio 292 dirigenti amministrativi di seconda fascia, di cui 141 negli uffici dell'Amministrazione centrale (-21 per cento circa rispetto alla previsione di 178 posti) e 151 unità negli Uffici scolastici regionali (-31,6 per cento rispetto ai 221 posti

previsti). In rapporto alla dotazione organica complessiva – 399 unità – l'indice di copertura è sceso al 73,2 per cento.

Per i dirigenti tecnici lo stesso indice è stato del 57,2 per cento a livello nazionale (233 presenze su 407 posti previsti), mentre sul territorio il numero dei presenti in servizio si è discostato dalla dotazione per il 42,3 per cento (200/347).

G. - Problemi emergenti dalla legge n. 145 del 2002 (dirigenza): numero dei dirigenti sostituiti.

Con l'entrata in vigore della legge n. 145 del 2002, il Ministero ha dato luogo all'applicazione della norma del 5° e 6° periodo del comma 7 dell'art. 3, la quale, in prima applicazione della legge ha previsto che: *"(...) ai dirigenti ai quali non sia riattribuito l'incarico in precedenza svolto e' conferito un incarico di livello retributivo equivalente al precedente. Ove ciò non sia possibile, per carenza di disponibilità di idonei posti di funzione o per la mancanza di specifiche qualità professionali, al dirigente e' attribuito un incarico di studio, con il mantenimento del precedente trattamento economico, di durata non superiore ad un anno."*

Conseguentemente dall'8 ottobre 2002 sono stati conferiti incarichi di studio a 12 persone fino ad allora incaricate della direzione di uffici dirigenziali generali, che rivestivano le seguenti qualifiche:

- 1 dirigente di prima fascia
- 8 dirigenti di seconda fascia
- 2 dirigenti di seconda fascia di altra amministrazione
- 1 estraneo all'amministrazione.

L'incarico di studio era stato conferito per un anno, ma 6 persone si sono dimesse prima e precisamente:

- 1 dirigente di seconda fascia si è dimesso il 31 agosto 2003
- 4 dirigenti di seconda fascia si sono dimessi il 30 settembre 2003
- 1 dirigente di seconda fascia di altra amministrazione si è dimesso il 30 aprile 2003.

H. - Durata degli incarichi dirigenziali: effetti dell'applicazione delle modifiche apportate agli articoli 19 e 23 del d.lgs. n. 165 del 2001, dall'art. 14 sexies del d.l. n. 115, convertito, con modificazioni, con la legge n. 168 del 2005.

La durata degli incarichi dirigenziali di livello dipartimentale e generale, conferiti a seguito della riorganizzazione dell'Amministrazione di cui al d.P.R. n. 319 del 2003, è stata determinata in due anni, mentre quella degli incarichi dirigenziali di livello non generale, conferiti a seguito dell'emanazione del medesimo decreto, è stata determinata in tre anni.

Con il rinnovo del Governo dell'aprile 2005, sono stati riformulati i tre incarichi dipartimentali: due ancora per un biennio, l'altro per sedici mesi, in virtù del raggiungimento del limite massimo di età dell'interessato.

Il 4 dicembre 2005 sono scaduti gli incarichi dirigenziali di livello generale conferiti per un biennio nel dicembre 2003.

Il Ministro ha formulato al Presidente del Consiglio dei Ministri la proposta per il rinnovo dei medesimi per un periodo di cinque anni, a seguito delle modifiche apportate agli articoli 19 e 23 del d.lgs. n. 165 del 2001, dall'art. 14 sexies del d.l. n. 115, convertito, con modificazioni, con la legge n. 168 del 2005.

I. - La valutazione dei dirigenti negli anni 2004 e 2005 in relazione agli obiettivi posti dalle direttive annuali del Ministro: esiti e misure consequenziali adottate; le modalità di erogazione degli emolumenti accessori.

Il 12 maggio 2005 il Ministro ha emanato la direttiva n. 4072 sul sistema di valutazione della dirigenza, che è stata registrata dalla Corte<sup>94</sup>, con la raccomandazione che *“le valutazioni di che trattasi dovranno trovare il proprio fondamento in idonee motivazioni onde far conoscere, al valutato, l’iter logico-giuridico seguito nella espressione del giudizio; ciò al fine di assicurare, già in via preliminare, un adeguato supporto istruttorio in vista di eventuale contenzioso; le presenti modalità di valutazione varranno comunque per il futuro, dato che l’art. 35 del C.C.N.L. prevede che i criteri generali siano all’uopo adottati “preventivamente”*. L’Amministrazione, in adesione alla raccomandazione, sta predisponendo istruzioni per gli Uffici, affinché la direttiva possa essere applicata omogeneamente e la dirigenza possa preventivamente essere avvisata della metodologia di valutazione, al fine di evitare gli inconvenienti messi in luce dalla Corte. Nel corso dell’anno 2005 la nuova direttiva non ha avuto, quindi, modo di essere sperimentata nella concreta applicazione. Ciò ha comportato che la valutazione della dirigenza è finora avvenuta mediante il sistema PROMO<sup>95</sup>, in rapporto ai cui esiti è seguita l’erogazione dei compensi accessori. Il sistema si sostanzia in una serie di schede, cartacee ed informatizzate, che riportano il risultato atteso; le ragioni degli eventuali scostamenti; la percentuale nel raggiungimento dell’obiettivo ed il livello di attuazione con un’autovalutazione dell’attività svolta. Alla fine dell’elencazione degli obiettivi operativi posti a ciascun Direttore generale, il Capo dipartimento valuta separatamente l’operato dei propri collaboratori, esprimendo un giudizio di merito, convalidando o meno l’autovalutazione. Il capo dipartimento esprime infine un giudizio complessivo per la propria struttura.

Il sistema di valutazione, adottato come primo approccio in questi anni, merita di essere riconsiderato, risultando, in esso, riservato un ampio spazio alla autovalutazione, che combinandosi con i caratteri della Direttiva generale, di cui si è detto nel paragrafo 3, conduce, da parte dei dirigenti, a giudizi sul proprio operato, i cui esiti sono esposti al rischio della genericità.

In definitiva, la valutazione resta disancorata dall’applicazione di indicatori oggettivi e quasi mai collegati a dati finanziari. Evidentemente, la verifica dei risultati amministrativi da riportare all’azione del singolo dirigente è esigenza di tale importanza da consigliare di sottrarsi all’eventualità di ridurre l’operazione alla mera compilazione di formulari predisposti. In particolare, gli obiettivi proposti alla dirigenza ed i tempi di realizzazione indicati determinano spesso situazioni, alle quali è obiettivamente difficile sottrarsi, esprimendo stringenti valutazioni. Queste affermazioni sono coerenti con quanto, sin dagli anni scorsi, la Corte ha osservato circa il nesso tra congruità dei parametri di riferimento ed efficacia del sistema di verifica e valutazione dei risultati.

Gli obiettivi posti dalle direttive e dagli altri atti di indirizzo devono, infatti, non solo essere specifici all’interno della puntuale indicazione delle linee guida dell’azione amministrativa, ma debbono, soprattutto, essere formulati in modo da consentire la “misurazione” delle attività gestionali compiute nella loro esecuzione, così come è previsto dall’art. 8 del d.lgs. n. 286 del 1999. Ciò, d’altronde, costituisce solo la condizione base per l’esercizio della valutazione, perché essa, in effetti, può essere pienamente operativa in un contesto amministrativo nel quale il controllo di gestione sia attivato, potendo contare sul supporto di un’adeguata infrastruttura informatica. Senza tali strumenti “entra in crisi” la figura del dirigente, restando indeterminati gli spazi decisionali a lui assegnati e, quindi, alla fine resa incerta la sua sfera di autonomia<sup>96</sup>. Tali aspetti sono presi in considerazione dal S.I.V.A.D.I.S. – progetto al quale è demandata l’organizzazione del sistema di valutazione dei dirigenti scolastici<sup>97</sup>-, che ha completato la fase della sperimentazione e si collega coerentemente con la

<sup>94</sup> 16 giugno 2005, reg. 4, fg. n. 261.

<sup>95</sup> PROMO = PROgrammazione e MOonitoraggio.

<sup>96</sup> Corte dei conti - Sezione centrale del controllo di gestione, I collegio – Deliberazione n. 15 del 9 aprile 2002.

<sup>97</sup> Art. 5 del d.lgs. n. 286 del 1999; art. 27 del CCNL dell’area V del 1° marzo 2002.

previsione dell'art. 20 "*verifica dei risultati e valutazione del dirigente*" del nuovo CCNL per l'area V, stipulato in data 11 aprile 2006, nel quale trova spazio la figura del *dirigente valutatore*.

L. - Personale a tempo determinato: presenze in servizio ed assunzioni (numero di unità e qualifiche), situazione 2004 e 2005 (art. 1, comma 116, della legge n. 311 del 2004).

Rientra in questa categoria il personale assunto, previo concorso, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. D), della legge 3 agosto 1998, n. 315 (supporto alla ricerca) mediante contratti con durata di due anni. Le 9 unità assunte appartengono all'area B, posizione economica B3.

M. Formazione e aggiornamento: personale interessato, iniziative realizzate, spesa.

Gli interventi formativi che hanno coinvolto il maggior numero di dipendenti hanno avuto ad oggetto l'apprendimento delle lingue e, soprattutto, l'utilizzo delle tecnologie informatiche nei processi di lavoro. I relativi corsi sono stati organizzati dalla stessa Amministrazione.

Il totale del personale formato è stato di 4.090, di cui 812 unità in servizio presso l'Amministrazione centrale e 3.278 unità appartenenti agli Uffici scolastici regionali.

Nell'esercizio finanziario 2005, sul cap. 1182, relativo alla "*Formazione, aggiornamento e perfezionamento del personale, spese per compensi ai funzionari docenti, per l'acquisto di materiale didattico, per le riviste e le pubblicazioni*", per i suddetti interventi formativi sono stati assegnati, in termini di competenza, 2.436.172 euro, ed, in termini di cassa, 1.271.172,00. A seguito della riduzione delle disponibilità disposta dall'art. 1ter, comma 1, del decreto-legge n. 203 del 2005, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 248 del 2005, gli impegni assunti ammontano a 1.783.063,35, mentre i pagamenti eseguiti ammontano a 1.261.171,60.

L'Amministrazione, nel contesto del rapporto di proficua collaborazione che intercorre con la Corte, ha presentato alcuni elementi di riflessione circa le osservazioni riguardanti le attività di formazione e aggiornamento, prospettate nella relazione sul rendiconto generale 2004.

- La Corte aveva segnalato che la quantità di personale oggetto dell'attività formativa nell'anno 2004 non era arrivata al dieci per cento dell'organico e in pochi casi era stato raggiunto un numero relativamente significativo, rispetto ai numerosi e complessi compiti affidati al personale amministrativo.

L'Amministrazione ha fatto presente che la rideterminazione degli uffici e delle missioni, nonché l'attribuzione di nuovi compiti e funzioni istituzionali, conseguenti alle configurazioni organizzative che si sono sovrapposte negli ultimi anni, hanno prodotto fisiologici ritardi nell'attuazione dei piani operativi predisposti dalle varie strutture centrali e periferiche. La quantità del personale formato nell'anno in questione non poteva oggettivamente superare il dato fornito (940).

Nell'anno 2004 sono stati rilevati i fabbisogni formativi presso tutti gli Uffici centrali e periferici del MIUR, al fine di definire gli obiettivi della formazione ed elaborare un piano. La fase della progettazione è stata svolta in coerenza con i processi di cambiamento nelle pubbliche amministrazioni e, nello specifico del MIUR, ha tenuto conto dei bisogni organizzativi, alla luce delle norme che attribuiscono numerosi e complessi nuovi compiti e delle funzioni istituzionali delle singole strutture, delle criticità organizzative individuate e delle problematiche che meglio si prestano ad essere affrontate con la formazione.

- La Corte ha segnalato che solo in quattro tipologie di interventi formativi è stato coinvolto il personale dell'amministrazione periferica.

La Direzione generale delle risorse umane realizza gli interventi formativi per l'amministrazione centrale e coordina le iniziative che si svolgono a livello periferico. Per gli uni e le altre attiva e sviluppa il monitoraggio e la valutazione.

La formazione del personale degli Uffici periferici compete autonomamente ad ogni Ufficio scolastico regionale, che la attua tenendo conto delle specificità territoriali nei limiti delle risorse rese disponibili dal bilancio.

La funzione di coordinamento degli interventi sul territorio è stata assicurata anche attraverso il piano citato, elaborato con lo scopo di guida operativa per gli Uffici scolastici regionali, onde fornire indicazioni e riferimenti tecnici e organizzativi, dedicati alle fasi del processo formativo, alla pianificazione, alla regolamentazione e alla gestione omogenea dei diversi percorsi. Tuttavia, nell'elaborazione del piano di formazione per l'anno 2005, è stata ritenuta opportuna, per alcune categorie di intervento, un'azione formativa su scala nazionale, curata e posta in essere dalla stessa Direzione generale, in considerazione sia dell'estensione quantitativa della richiesta sia dell'unitario obiettivo strategico, consentendo modalità e finalità di lavoro univoche.

La Corte, nell'apprezzare l'attenzione che l'Amministrazione ha dedicato alle osservazioni avanzate nella relazione concernente il rendiconto 2004, ritiene che le ulteriori informazioni fornite, in considerazione della contingente situazione nella quale l'Amministrazione si è trovata ad operare, possano valutarsi positivamente. In rapporto alle attività di formazione realizzate nel corso del 2005, preso atto che oltre il 55 per cento del personale in servizio ha preso parte a corsi di aggiornamento professionale e considerate le tipologie delle iniziative svolte, si segnala la necessità che nella progettazione dei nuovi corsi si riconosca adeguato spazio per quelli destinati ai funzionari chiamati a svolgere compiti direttivi ed, in futuro, dirigenziali. In particolare, l'Amministrazione deve poter contare al proprio interno su di un corpo di funzionari, sufficientemente nutrito, che disponga di consistenti competenze professionali nei campi della costruzione dei *curricula* degli studi, da utilizzare nei diversi ambiti del mondo del lavoro, e dell'economia dell'istruzione.

N.- Contrattazione integrativa: ammontare del fondo unico per l'esercizio di riferimento e distribuzione delle risorse tra le diverse finalità (passaggi di livello, incentivi alla produzione, straordinario, etc).

L'Amministrazione non ha reso disponibili per l'anno 2005 informazioni riguardanti le somme utilizzate ed erogate, rimettendosi, come si dice anche più avanti, alle rilevazioni del conto annuale RGS riferite agli anni 2003 e 2004. Da esse si desume che le somme erogate nei due anni sono state pari, rispettivamente, a circa 40 milioni e a circa 55 milioni.

L'incidenza dei principali compensi è stata:

|                                                      | 2003  | 2004  |
|------------------------------------------------------|-------|-------|
| indennità di amministrazione                         | 36,6% | 28,7% |
| straordinario                                        | 5,7%  | 4,2%  |
| FUA <sup>98</sup>                                    | 9,2%  | 0,9%  |
| retribuzioni di posizione e di risultato (dirigenti) | 28,5% | 21,8% |

A carico della autorizzazione di spesa di cui all'art. 1, comma 130, della legge n. 311 del 2004 l'art. 20cties del d.l. n. 63 del 2005, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 109 del 2005, ha disposto il finanziamento per 7 milioni dell'incentivazione della produttività del personale proveniente dall'ex Ministero della pubblica istruzione. La copertura è stata posta a carico delle risorse stanziare dalla Legge Finanziaria 2005 per l'attuazione della riforma della scuola disciplinata dalla legge n. 53 del 2003.

Va segnalata l'anomalia di tale modalità di copertura, che sposta risorse da una finalità ad un'altra in mancanza di una quantificazione delle nuove necessità, della dimostrazione della disponibilità degli stanziamenti dai quali si attinge e di indicazioni sui motivi del mancato

<sup>98</sup> Fondo Unico di Amministrazione.

utilizzo delle risorse per le finalità cui erano originariamente destinate sulla base della legislazione vigente. Per converso, soluzioni di tale tipo fanno emergere ulteriori elementi di perplessità circa i criteri di quantificazione degli stanziamenti a legislazione vigente<sup>99</sup>.

#### 4.2.1.3. La spesa per il personale ministeriale.

L'Amministrazione ha fornito alcune informazioni riguardanti il personale ministeriale, tratte dal conto annuale RGS e relative agli anni 2002, 2003, 2004. Per il 2005 non sono stati forniti dati.

I dipendenti del Ministero in servizio al 31 dicembre 2001 erano 8.741, di cui donne 5.116, pari al 58,5 per cento. Il 31 dicembre 2002 il personale si era ridotto a 8.609 unità (-1,5 per cento), di cui donne 4.992 (58,0 per cento). 8.235 unità prestavano servizio a tempo pieno (95,6 per cento). Nel 2002 questo personale aveva percepito circa 186 milioni come competenze fisse e circa 49 milioni come compensi accessori. Se ne ricava una retribuzione media annua di 27.306 euro.

Nel 2003 i dipendenti, in progressiva diminuzione, sono stati 8.467 (-1,6 per cento rispetto al 2002). Essi hanno ottenuto competenze fisse per circa 199 milioni (+6,7 per cento sull'anno precedente) e circa 40 milioni di compensi accessori (-18,0 per cento), conseguendo una retribuzione media annua di 28.216 euro (+3,3 per cento sull'a.p.).

Nel 2004 i dipendenti sono divenuti 8.121 (-4,1 per cento sull'a.p.); le competenze fisse sono state circa 183 milioni (-8,2 per cento sull'a.p.); i compensi accessori circa 55 milioni (+38,3 per cento sull'a.p.); la retribuzione media annua è salita a 29.294 euro (+3,8 per cento sull'a.p.).

La forte variazione intercorsa tra il 2004 ed il 2003 nel volume complessivo dei fondi erogati come compensi accessori è dovuta alla discontinuità temporale della contrattazione collettiva decentrata ed ai ritardi nell'attuazione dei suoi esiti, fattori che hanno condotto alla concentrazione dei relativi pagamenti, pertinenti anche a precedenti esercizi finanziari.

Per una verifica delle suddette informazioni e per la loro integrazione con i dati relativi all'anno 2005 è stata condotta, in collaborazione con l'Ufficio Centrale del Bilancio, la rilevazione della spesa sostenuta per il personale ministeriale negli anni 2004 e 2005. Essa è stata riferita anche al personale che ha operato negli uffici di diretta collaborazione ed effettuata in rapporto ai pagamenti totali ed ai residui finali totali indicati nei rendiconti. Gli esiti della rilevazione sono esposti nella tavola che segue. Si richiamano le principali informazioni che è possibile trarne, segnalando che alcuni dei dati relativi al 2004 si discostano da quelli forniti dall'Amministrazione, di cui si è detto in precedenza, a causa della diversità nelle metodologie di rilevazione utilizzate e delle voci di spesa prese in considerazione.

<sup>99</sup> Corte dei conti - Sezioni riunite in sede di controllo - delibera n. 37 del 25 - 29 novembre 2005 (II quadrimestrale 2005).

**Costo del personale ministeriale***(in migliaia di euro)*

| Retribuzioni             | 2004                       |                                 | 2005                       |                                 | Scostamenti |        | NOTE                                    |
|--------------------------|----------------------------|---------------------------------|----------------------------|---------------------------------|-------------|--------|-----------------------------------------|
|                          | (a)<br>Pagamenti<br>totali | (b)<br>Residui totali<br>finali | (c)<br>Pagamenti<br>totali | (d)<br>Residui totali<br>finali | c/a         | d/b    |                                         |
| 1 stipendi               | 195.704                    | 359                             | 204.896                    | 335                             | 4,70        | -6,74  | Costo assegni fissi <sup>1)</sup>       |
| 2 FUA                    | 22.701                     | 20.914                          | 7.475                      | 6.095                           | -67,07      | -70,86 |                                         |
| 3 straordinario          | 1.219                      | 253                             | 1.173                      | 87                              | -3,80       | -65,43 |                                         |
| 4 TOTALE 2+3             | 23.920                     | 21.166                          | 8.648                      | 6.182                           | -63,85      | -70,79 | Costo compensi accessori <sup>1)</sup>  |
| 5 licenz.                | 297                        | 14                              | 24                         | 1                               | -91,88      | -93,83 |                                         |
| 6 TOTALE 1+4+5           | 219.922                    | 21.540                          | 213.568                    | 6.518                           | -2,89       | -69,74 | Costo del personale NETTO <sup>1)</sup> |
| incidenza 1/6            | 89,0                       | 1,7                             | 95,9                       | 5,1                             | 7,81        | 208,18 |                                         |
| incidenza 4/6            | 10,9                       | 98,3                            | 4,0                        | 94,8                            | -62,77      | -3,48  |                                         |
| 7 oneri sociali          | 63.380                     | 1.062                           | 64.043                     | 2.465                           | 1,05        | 132,02 |                                         |
| 8 IRAP                   | 18.547                     | 564                             | 18.317                     | 987                             | -1,24       | 75,11  |                                         |
| 9 TOTALE 7+8             | 81.926                     | 1.626                           | 82.359                     | 3.452                           | 0,53        | 112,29 | Costo oneri riflessi                    |
| 10 TOTALE 6+9            | 301.848                    | 23.166                          | 295.927                    | 9.970                           | -1,96       | -56,96 | Costo del personale LORDO               |
| incidenza 1/10           | 64,8                       | 1,6                             | 69,2                       | 3,4                             | 6,79        | 116,70 |                                         |
| incidenza 4/10           | 7,9                        | 91,4                            | 2,9                        | 62,0                            | -63,12      | -32,13 |                                         |
| incidenza 6/10           | 72,9                       | 93,0                            | 72,2                       | 65,4                            | -0,95       | -29,69 |                                         |
| incidenza 9/10           | 27,1                       | 7,0                             | 27,8                       | 34,6                            | 2,54        | 393,25 |                                         |
| 11 buoni pasto           | 4.323                      | 248                             | 4.535                      | 555                             | 4,91        | 123,99 |                                         |
| 12 formazione            | 13.209                     | 2.224                           | 5.124                      | 2.387                           | -61,21      | 7,34   |                                         |
| 13 TOTALE 11+12          | 17.532                     | 2.471                           | 9.659                      | 2.942                           | -44,91      | 19,03  | Costo buoni pasto + FORMAZ.             |
| 14 TOTALE generale 10+13 | 319.380                    | 25.637                          | 305.586                    | 12.912                          | -4,32       | -49,64 | COSTO DEL LAVORO                        |
| incidenza 10/14          | 94,5                       | 90,4                            | 96,8                       | 77,2                            | 2,46        | -14,54 |                                         |
| incidenza 13/14          | 5,5                        | 9,6                             | 3,2                        | 22,8                            | -42,42      | 136,34 |                                         |

1) 1)Comprese ritenute erariali e prev/ass. a carico del dipendente

Fonte: Corte dei conti - UCB/MIUR - elaborazione di dati dei rendiconti MIUR

Nel 2005 il costo del personale lordo è diminuito di circa il 2 per cento (p.t.) rispetto all'anno precedente; il costo netto decresce di circa il 3 per cento (p.t.); al contrario gli assegni fissi risultano incrementati di circa il 5 per cento. L'andamento complessivo risente della ritardata erogazione dei compensi accessori da riferire ad anni precedenti, avvenuta nel 2004. Gli assegni fissi hanno costituito nei due anni considerati, rispettivamente, circa il 65 per cento e circa il 69 per cento del costo lordo, mentre gli oneri riflessi hanno inciso per circa il 27/28 per cento. La spesa per la formazione nel 2005 ha subito un calo di oltre il 61 per cento.