

La tabella 6 mostra la consistenza numerica del ricorso alle altre figure dirigenziali non contrattualizzate.

Mentre per i dirigenti degli enti pubblici non economici della ricerca e dell'università, la situazione è rimasta pressoché stazionaria nel quinquennio in esame, per i dirigenti generali delle Regioni e Autonomie locali si registra nel 2005 un incremento di oltre il 24% della consistenza rispetto al dato 2001. Per i dirigenti fuori dotazione organica delle Regioni e Autonomie locali l'incremento nel periodo considerato è quasi del 50% (con riferimento ai presenti al 31 dicembre).

La successiva tabella 7 riguarda la spesa totale e la spesa media *pro capite* per le retribuzioni delle altre figure dirigenziali non contrattualizzate in servizio nel quinquennio in esame.

In termini assoluti il maggior onere viene sostenuto per i direttori sanitari del Servizio sanitario nazionale (98,3 milioni di euro nel 2005) e per i dirigenti di Regioni ed autonomie locali (61,8 milioni di euro), con un incremento, rispetto al 2001, rispettivamente del 79% e del 58%.

La spesa media più elevata è sostenuta per i direttori generali del Servizio sanitario nazionale (190 mila euro), e per i direttori sanitari (155 mila euro); segue la retribuzione media riservata ai dirigenti Epne, ricerca e università (150 mila euro).

La spesa per retribuzioni fisse rappresentata nella tabella 8 mostra diversi andamenti: per i dirigenti fuori dotazione organica delle regioni e per i dirigenti Epne, università e ricerca, il peso della retribuzione fissa su quella totale ha subito nel quinquennio una riduzione a vantaggio della retribuzione variabile, avvicinandosi alle dinamiche retributive della dirigenza di ruolo; per i direttori generali del Ssn e per i direttori sanitari, amministrativi e dei servizi sociali del Ssn la componente fissa assorbe la quasi totalità della retribuzione complessiva, con un andamento crescente nel quinquennio. I direttori generali di regioni e autonomie locali presentano la maggiore flessibilità, con una percentuale della componente fissa sul totale della retribuzione pari a circa il 57%. Va parimenti segnalata la composizione retributiva dei segretari generali delle Camere di commercio (Ccia) che sembrerebbe riservare alla componente fissa solo il 32%.

attività in organismi ed enti pubblici o privati o aziende pubbliche o private, con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali apicali o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e post-universitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro. I contratti hanno durata non inferiore a due anni e non superiore a cinque con facoltà di rinnovo. Le Asl e le aziende ospedaliere possono poi stipulare contratti a tempo determinato, in numero non superiore al 5% della dotazione organica della dirigenza sanitaria, a esclusione della dirigenza medica, nonché della dirigenza professionale, tecnica e amministrativa, per l'attribuzione di incarichi di natura dirigenziale, relativi a profili diversi da quello medico, ad esperti di provata competenza che non godano del trattamento di quiescenza e che siano in possesso del diploma di laurea e di specifici requisiti coerenti con le esigenze che determinano il conferimento dell'incarico. In più occasioni la Corte, nella sua attività di referto al Parlamento e attraverso le relazioni annuali delle Sezioni regionali di controllo, ha avuto modo di occuparsi del fenomeno delle esternalizzazioni di incarichi dirigenziali e di vertice, nonché dell'utilizzo, in progressiva ascesa, delle consulenze esterne per far fronte anche a compiti e funzioni di stretta pertinenza del personale di ruolo. Il fenomeno inoltre è ben noto sotto il diverso profilo del possibile danno erariale che concreta l'affidamento di consulenze esterne in situazioni di "ordinaria amministrazione", cioè in carenza del presupposto della eccezionalità e straordinarietà del conferimento.

Tabella 5

*Indennità di esclusività delle Aree III e IV e indennità di direzione incaric. della dirigenza dell'Area V
nel quinquennio 2001-2005*

(migliaia di euro)

	2001		2002		2003		2004		2005	
	Spesa complessiva	Spesa media	Spesa complessiva	Spesa media	Spesa complessiva	Spesa media	Spesa complessiva	Spesa media	Spesa complessiva	Spesa media
AREA III	114.376,1	5,6	121.998,7	5,8	126.857,1	6,1	129.479,6	6,3	131.853,3	6,4
Dirigenti con incarico di struttura complessa	14.281,4	4,5	14.751,2	4,1	15.057,3	4,7	14.639,6	4,6	14.195,7	4,4
Dirigenti con inc. di strut. semplice e altri inc.	100.094,8	5,8	106.950,2	6,3	111.383,9	6,5	114.330,2	6,8	117.094,4	7,1
Dirigenti a tempo determinato			297,4	0,9	415,8	0,9	509,8	0,9	563,1	0,9
AREA IV	989.182,5	9,0	1.024.583,2	9,2	1.055.217,2	9,4	1.080.385,8	9,6	1.115.440,1	10,0
Dirigenti con incarico di struttura complessa	170.574,4	16,0	170.576,4	15,6	173.653,1	16,3	169.694,6	16,2	167.087,4	15,6
Dirigenti con incarico di struttura semplice	205.674,0	9,8	204.104,3	10,3	212.290,7	10,2	210.066,2	10,6	210.013,8	11,3
Dirigenti a tempo determinato			3.187,9	4,1	3.866,2	5,0	7.543,9	6,8	5.515,2	6,0
Dirigenti con altri inc. profess.	612.934,1	7,8	646.714,5	8,1	665.407,2	8,3	693.081,1	8,6	732.823,7	9,0
AREA V	44.168,3	4,7	42.357,0	4,8	37.126,0	4,5	42.248,6	5,2	149,6	0,0
Dirigente scolastico	44.168,3	4,7	42.357,0	4,8	37.126,0	4,5	42.248,6	5,2	149,6	0,0

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati RGS-Igop

Tabella 6

Altre figure dirigenziali non contrattualizzate nel quinquennio 2001-2005

Qualifiche	2001			2002			2003			2004			2005		
	Pres. al 31.12	Saldo cessati assunti	Media presenti	Pres. al 31.12	Saldo cessati assunti	Media presenti	Pres. al 31.12	Saldo cessati assunti	Media presenti	Pres. al 31.12	Saldo cessati assunti	Media presenti	Pres. al 31.12	Saldo cessati assunti	Media presenti
Dir. gen. Epne e Ricerca e dir. amm. Università	105	-4	115	108	-5	102	111	-6	107	107	-7	105	107	-5	105
Dir. gen. regioni e autonomie locali	432	13	410	479	-9	470	489	-5	474	488	-22	488	536	0	496
Dir. f.d.o. regioni e aut. loc.	285	21	260	322	16	290	336	2	297	373	21	333	425	16	355
Direttori generali Ssn	281	94	246	297	-1	272	308	0	293	305	-2	284	306	-7	298
Direttori sanitari, amm. e dei servizi soc. Ssn	606	198	524	641	-9	609	644	-15	598	623	-15	580	609	-35	609
Segretari generali CCIA	95	-5	95	91	-2	93	84	-8	82	88	-1	87	89	-3	89
<i>Regioni e province a statuto speciale⁽¹⁾</i>				11		9	35	6	31	40	4	40	45	3	45
<i>Altri dirigenti del pubblico impiego</i>	1	-18	1	19	-6	2	15	-4	15	14	-1	13	16		14

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati RGS-Igop

⁽¹⁾ Friuli, Sardegna, Trentino, Valle d'Aosta, Trento e Bolzano

Tabella 7

Altre figure dirigenziali non contrattualizzate - Spesa totale per retribuzioni nel quinquennio 2001-2005

(migliaia di euro)

Qualifiche	2001			2002			2003			2004			2005		
	Spesa totale	Retrib. media	Media presenti	Spesa totale	Retrib. media	Media presenti	Spesa totale	Retrib. media	Media presenti	Spesa totale	Retrib. media	Media presenti	Spesa totale	Retrib. media	Media presenti
Dir. gen. Epne e Ricerca e dir. amm. Università	11.740,8	97,8	115	13.812,5	123,0	102	14.754,3	133,2	107	15.702,4	142,5	105	16.116,7	150,2	105
Dir. gen. regioni e autonomie locali	39.035,0	91,4	410	48.894,5	100,6	470	51.527,1	104,0	474	58.185,0	114,9	488	61.769,8	122,3	496
Dir. f.d.o. regioni e aut. loc.	14.379,1	54,9	260	17.054,5	57,0	290	19.528,9	65,0	297	22.573,3	66,7	333	25.739,5	71,1	355
Direttori generali Ssn	34.131,4	135,6	246	45.384,3	157,5	272	44.675,0	149,4	293	45.619,0	157,9	284	58.270,9	189,8	298
Direttori sanitari, amm. e dei servizi soc. Ssn	55.049,6	102,5	524	80.872,0	123,3	609	76.854,5	125,4	598	75.951,6	128,3	580	98.315,0	154,9	609
Segretari generali CCIA	12.486,5	116,5	95	12.496,1	129,0	93	11.839,5	138,7	82	12.074,9	135,5	87	13.065,9	144,9	89
<i>Regioni e province a statuto speciale⁽¹⁾</i>				1.406,5	134,4	9	1.833,5	54,5	31	2.400,2	58,6	40	2.831,7	60,0	45
<i>Altri dirigenti del pubblico impiego</i>	196,3	196,3	1	401,4	225,8	2	2.081,5	136,1	15	1.538,0	117,9	13	2.063,5	129,4	14

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati RGS-Igop

⁽¹⁾ Friuli, Sardegna, Trentino, Valle d'Aosta, Trento e Bolzano

Complessivamente le categorie dirigenziali non contrattualizzate beneficiano nel quinquennio di incrementi della retribuzione media che vanno dal 40% per i direttori generali del Servizio sanitario nazionale, al 34% per i dirigenti generali delle regioni, sino ad arrivare al 51% per i direttori sanitari e a circa il 54% per i dirigenti Epne, università e ricerca.

Da notare (come evidenziato nella tabella successiva) che la spesa media annua *pro capite* per la retribuzione di posizione e risultato risulta estremamente contenuta rispetto alla retribuzione complessiva.

9. La gestione degli incarichi dirigenziali nello Stato dopo la legge n. 145/2002

Con la delibera n. 10/2006/G, del 21 giugno 2006, la Sezione centrale di controllo sulla gestione delle Amministrazioni dello Stato ha approvato la relazione sul risultato dell'indagine concernente "La gestione degli incarichi dirigenziali nello Stato dopo la legge n. 145/2002". L'istruttoria, svolta nei confronti della Presidenza del Consiglio, di tutti i ministeri e delle altre amministrazioni statali che erano comprese nell'*ex* Ruolo unico (Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato, Cnel, Corte dei conti e degli organi della Giustizia amministrativa), delle Agenzie delle dogane, delle entrate, del territorio e dell'APAT, ha evidenziato i ritardi nell'attuazione delle riforma della dirigenza.

La Sezione di controllo ha, in particolare, analizzato le modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali, evidenziando come la quasi totalità delle amministrazioni esaminate abbia in linea di massima disatteso la normativa intesa ad evitare che l'attribuzione degli incarichi dirigenziali dipenda esclusivamente dal rapporto fiduciario.

Limitato è risultato il numero delle amministrazioni che ha ritenuto di dare seguito alle disposizioni del contratto collettivo volte a promuovere una più analitica regolamentazione dei criteri e delle modalità per dare pubblicità alla volontà di coprire le posizioni vacanti, ed anche nei casi in cui si è provveduto, è stato constatato che non sempre a tali indicazioni è stato dato seguito. Nella fase di affidamento degli incarichi tranne poche eccezioni, non sono emersi con chiarezza i criteri seguiti per rilevare, nei singoli casi, le capacità ed esperienze dei soggetti incaricati.

Inoltre sono stati riscontrati ritardi a) nell'entrata a regime dei sistemi di valutazione dei dirigenti, b) nella predisposizione dei ruoli dei dirigenti (a tutto oggi non presenti presso alcuni ministeri), nonché c) nell'approntamento della banca dati della dirigenza. Questi fattori, unitamente a difficoltà operative connesse alla riorganizzazione dei dicasteri avviata nel 2001, rendono ancor più evidenti, a distanza di più di un decennio dall'entrata in vigore della riforma della dirigenza e del pubblico impiego, i ritardi nell'attuazione del nuovo sistema.

Con riferimento, poi, agli aspetti economici la rilevazione effettuata ha messo in luce una accentuata diversificazione del trattamento economico variabile corrisposto dalle singole amministrazioni ministeriali presso la quale la funzione viene esercitata. Sono emerse, infatti, differenze quantificabili intorno ai 105 mila euro per gli incarichi di livello dirigenziale generale ed ai 50 mila per quelli di livello non generale. Il dato appare ancor più significativo ove si consideri, come già sottolineato, il ritardo nella messa a punto di effettivi sistemi di valutazione, la cui applicazione, spesso sperimentale, non sembra aver consentito una consapevole corresponsione della "retribuzione di risultato".

10. La retribuzione base di riferimento dei Ccnl per il biennio economico 2002/2003

Il prospetto che segue mostra le retribuzioni medie prese a base di riferimento per il calcolo degli incrementi retributivi stabiliti con la nuova tornata contrattuale per il biennio economico 2002/2003.

L'incrocio di tali dati con quelli indicati nella tabella 2 dimostra il forte divario tra retribuzioni ricavabili dal conto annuale e basi di riferimento per la contrattazione (vedi capitolo secondo di questa relazione).

Come è noto il problema, per le ipotesi di accordo 2002/2003, come anche per quelle 2004/2005, risiede nel grave ritardo con il quale è intervenuta la nuova tornata contrattuale; sicché in più occasioni, la parte pubblica ha preso in considerazione la retribuzione di fatto percepita in luogo di quella "in uscita" dal precedente contratto.

Pur prendendo atto della esigenza di basi di riferimento non è sempre agevole cogliere i punti di concordanza tra le retribuzioni medie indicate nella tabella che segue e quelle risultanti dai dati di conto annuale, richiamati nelle schede tecniche allegate alle diverse ipotesi di accordo che fanno riferimento al dato 31.12.01.

Mentre risulta una piena coerenza tra la retribuzione media di riferimento dei dirigenti di prima fascia dell'Area I, che coincide con quella di fatto percepita al 31.12.2005, maggiori difficoltà di raccordo presentano i dati di retribuzione media indicati per le restanti fasce dirigenziali, che in ogni caso, a differenza della predetta categoria di dirigenti, si discostano in modo rilevante dalle retribuzioni di fatto calcolate al 31.12.2005.

Questo aspetto merita un'approfondita riflessione in quanto, come è noto, condiziona la quantificazione delle risorse da apprestare per le necessarie coperture dei Ccnl in sede di predisposizione della norma di copertura degli oneri prevista in finanziaria; onde si riterrebbe opportuna, anche in sede legislativa, una più esplicita indicazione metodologica per il calcolo delle basi retributive di riferimento allo scopo di ancorare le risorse da accantonare per i rinnovi contrattuali a principi di chiarezza e veridicità, creando, al contempo, le premesse per rendere omogenei i presupposti per i rinnovi delle diverse aree di contrattazione.

*Retribuzioni di riferimento
rinnovo biennio 2002-2003*

Area I	
Dirigenti I fascia	160.867
Dirigenti II fascia	65.600
Area II	
Dirigenti II fascia	67.986
Area III	
Dirigenti non medici dei ruoli	55.228
Area IV	
Dirigenti medici	61.567
Area V	
Dirigenti scolastici	51.970

11. Rapporto tra personale dirigenziale e non dirigenziale

Il prospetto che segue mostra il rapporto tra il personale dirigente o assimilato ed il restante personale non dirigenziale, a tempo determinato e indeterminato.

Lo scarto tra le due categorie di personale è assai ridotto per il Servizio sanitario nazionale, mentre la maggiore divaricazione numerica tra personale dirigenziale e non dirigenziale si riscontra per le Aziende autonome e per le Università.

Nel quinquennio gli andamenti mostrano una flessione di detto rapporto per le Aziende autonome, gli Enti di ricerca e le Università; solo per il personale della scuola si registra una lieve aumento del rapporto, che invece permane sostanzialmente stabile per i Ministeri, il Servizio sanitario nazionale, le Regioni e gli Enti locali.

*Rapporto tra il personale dirigente o assimilato
ed il restante personale non dirigenziale, a tempo determinato e indeterminato*

Comparto	2001	2002	2003	2004	2005
<i>Ministeri</i>	43	41	41	47	44
<i>Aziende autonome</i>	196	193	184	189	161
<i>Scuola</i>	120	128	137	127	134
<i>Servizio sanitario nazionale</i>	4	4	4	4	4
<i>Regioni ed autonomie locali</i>	43	35	40	40	41
<i>Enti pubblici non economici</i>	23	23	23	22	22
<i>Enti di ricerca</i>	76	71	51	49	45
<i>Università'</i>	194	161	154	145	137

CAPITOLO QUARTO

RISULTATI DELLA GESTIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENZIALE

1. Premessa - 2. La consistenza del personale a tempo indeterminato - 3. Il ricambio del personale (*turn over*) - 4. La mobilità del personale - 4.1 *La mobilità del personale a seguito del decentramento amministrativo (legge 59/97)* - 4.2 *La mobilità del personale a seguito del nuovo ordinamento professionale* - 4.3 *Struttura e composizione in relazione al nuovo inquadramento del personale* - 5. Il *part time* - 6. I contratti di lavoro a tempo determinato e le nuove forme di flessibilità - 6.1 *Personale a tempo determinato* - 6.2 *Altre forme flessibili di rapporto di lavoro* - 7. La spesa del personale nel quadriennio 2002 – 2005 - 8. Le risorse e gli impieghi dei fondi unici di amministrazione - 9. La spesa per la retribuzione media *pro capite* e la compatibilità economica degli incrementi contrattuali della tornata 2002-2005.

1. Premessa

Questa parte della relazione si propone, alla chiusura della tornata contrattuale 2002-2005 e alla luce delle politiche del personale pubblico delineate nei documenti di programmazione, nelle leggi finanziarie e nelle leggi di settore prodotte nel quadriennio, una valutazione - comparata per comparto di appartenenza - dell'impatto da esse prodotto sulla consistenza e sulla spesa complessiva del personale non dirigente del settore pubblico.

Il contesto normativo, delineato nelle leggi finanziarie adottate nel periodo considerato, ha confermato sostanzialmente la finalità di contenimento della spesa per il personale, definita ma non realizzata nella normativa del precedente periodo (1998-2001), non disgiunta tuttavia dall'obiettivo dell'ottimizzazione delle risorse e del miglioramento della funzionalità dei servizi.

In tale ambito, le linee direttrici per la riduzione della spesa, accanto all'obbligo della programmazione triennale del fabbisogno del personale, hanno ad oggetto una più rigorosa programmazione degli accessi, la riduzione del personale in servizio e la rideterminazione delle dotazioni organiche, l'aumento della quota di personale ad orario ridotto e l'introduzione di filosofie di lavoro flessibile.

L'ottimizzazione delle risorse e il miglioramento della funzionalità dei servizi presuppongono, invece, accanto all'incremento della retribuzione nei limiti dei tassi programmati di inflazione, la valorizzazione del salario accessorio in funzione dell'incremento della produttività, accompagnata da efficaci strumenti di controllo e di valutazione delle performance.

I dati tratti dal sistema informativo della Ragioneria generale dello Stato (SICO) sono stati pertanto costruiti al fine di evidenziare - a livello aggregato, per

comparto, e, nei casi più rilevanti, per categoria o per singola qualifica¹ – i principali risultati delle politiche del lavoro pubblico, sia sotto il profilo della consistenza che sotto quello della spesa.

Va precisato che le valutazioni relative al quadriennio 2002/2005 si basano su dati, tratti dal conto annuale 2005 presentato dal ministero del Tesoro – IGOP, suscettibili di ulteriori variazioni.

2. La consistenza del personale a tempo indeterminato

La politica di riduzione del personale pubblico, che nel periodo 1998-2001² non aveva raggiunto gli effetti previsti (la consistenza del personale nel suo complesso aveva anzi evidenziato una consistente crescita pari ad oltre il 4,5% quasi interamente imputabile all'esercizio 2000), continua, nel successivo quadriennio 2002-2005, a mancare i risultati attesi pur registrando, tuttavia, nel complesso una consistente flessione.

Non risultano pienamente raggiunti gli obiettivi di contenimento che, per il settore statale (Ministeri, aziende autonome e enti pubblici non economici con oltre 200 dipendenti), venivano quantificati per il 2002 nella misura dell'1% del personale in servizio nel 1997³, per il 2003⁴ nella misura dell'1% del personale in servizio nel 2002, per il 2004⁵ nella misura dell'1% del personale in servizio nel 2003 e per il 2005⁶ nella misura dell'1% del personale in servizio nel 2004, mentre per le altre amministrazioni, si poneva l'obbligo della coerenza con gli obiettivi fissati nei Documenti di programmazione finanziaria (Dpef).

La programmazione del fabbisogno di personale, introdotta dal 1998⁷ e incentrata sull'individuazione di un tetto massimo complessivo delle assunzioni e sul blocco delle stesse previsto nella legge finanziaria per il 2002 e sempre confermato nella legislazione successiva⁸, hanno comunque determinato una flessione nel quadriennio successivo, consentendo una riduzione dell'1,01% nel 2002, dell'1,89% nel 2003 e dello 0,17% nel 2005 (nel 2004 si è registrata una leggera crescita dello 0,96%).

Meno incisive sono apparse invece le disposizioni aventi ad oggetto la riduzione delle dotazioni organiche delle amministrazioni dello Stato e degli enti pubblici, introdotte dalla legge finanziaria 2001 e successivamente reiterate, atteso che l'elevato tasso di scopertura, accentuato dal reiterato blocco delle assunzioni, ha frenato i previsti risparmi di spesa.

¹ In tale logica sono stati evidenziati separatamente i professionisti del comparto enti pubblici non economici, i ricercatori e tecnologi del comparto ricerca e le qualifiche EP (elevate professionalità) del comparto Università in quanto destinatari nei contratti della tornata contrattuale 1998-2001 di particolari disposizioni e inquadramenti, anche stipendiali, suscettivi di incidere significativamente sulla media del comparto.

² Cfr. Corte dei conti – Il Costo del lavoro pubblico negli anni 2001 e 2002.

³ Art. 51, comma 1, della legge 388/2000 (finanziaria 2001).

⁴ Art. 19, comma 3, della legge 448/2001 (finanziaria 2002).

⁵ Art. 34, comma 22, della legge 289/2002 (finanziaria 2003).

⁶ Art. 3, comma 69, della legge 350/2003 (finanziaria 2004).

⁷ Art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997 (finanziaria 1998).

⁸ Art. 34, comma 4, della legge 289/2002 (finanziaria 2003); art. 3, comma 53, della legge 350/2003 (finanziaria 2004); art. 1, comma 95, della legge 311/2004 (finanziaria 2005).

Anzi, come già segnalato dalla Corte dei conti, la rideterminazione degli organici può rivelarsi addirittura controproducente allorché l'obiettivo venga perseguito attraverso una rimodulazione delle qualifiche a favore dei livelli più elevati e conseguente attivazione di percorsi di riqualificazione professionale che, come si dirà in seguito, tendono a favorire l'addensamento del personale nelle qualifiche più elevate.

Al netto dei dati relativi al personale degli enti di cui all'art. 70 del decreto legislativo n. 165/2001⁹ e ai segretari comunali¹⁰, la consistenza del personale pubblico non dirigente si attesta nel 2005 a 2.623.791 unità facendo registrare una riduzione complessiva dell'1,13% rispetto al 2002 e del 2,12% rispetto al 2001.

I dati per comparto mostrano risultati naturalmente non omogenei: mentre l'obiettivo di riduzione risulta centrato nell'ambito del comparto ministeri, in lieve crescita si attesta il personale in servizio nel servizio sanitario nazionale e nel comparto scuola (in particolare docenti e personale ATA a tempo determinato), escluso, però, dalle misure restrittive in materia di assunzioni e soggetto a specifiche misure di razionalizzazione.

Dopo la continua e spiccata flessione registrata nel triennio 2001-2004, riprende a crescere nel 2005 anche il personale delle Università, in particolare nell'ambito delle qualifiche di elevata professionalità, che, in controtendenza, hanno evidenziato forti incrementi in tutto il periodo considerato.

Ministeri

Il personale in servizio, al netto delle unità appartenenti alla Presidenza del Consiglio dei ministri e alle Agenzie fiscali che dal 2004 costituiscono comparti autonomi di contrattazione, passa dalle 196.753 unità del 2001 alle 189.628 del 2004 (con una diminuzione del 4,15%). Più significativa risulta la riduzione nel periodo 2001/2005 (-5,01%) considerato che la consistenza, nel 2005, si riduce ulteriormente a 186.904 unità.

Tale risultato va apprezzato anche alla luce del passaggio, attuatosi in gran parte nel precedente quadriennio, di parte del personale alle Regioni e agli Enti locali, a seguito del decentramento delle funzioni statali ai sensi della legge 59/97 che aveva significativamente influenzato gli indici di riduzione registrati nel periodo 1998-2001.

Relativamente alle Agenzie fiscali, i dati evidenziano una omogenea flessione del personale in servizio (che registra una diminuzione dell'8,03% nel periodo 2001-2005), mentre nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri si registra, dopo il calo del 2001-2003, una nuova crescita nel biennio successivo. La consistenza del personale della Presidenza del Consiglio deve essere, infine, valutata anche alla luce del personale comandato presso la stessa che registra nel quinquennio una progressiva e consistente crescita passando dalle 1.366 unità del 2001 alle 1.922 unità del 2005.

⁹ Non completi né omogenei in relazione all'uscita dal comparto del CONI e dell'ENAV.

¹⁰ Assimilabili al personale con qualifica dirigenziale.

Tabella 1*Consistenza del personale non dirigenziale a tempo indeterminato - valori assoluti*

Comparto	2001	2002	2003	2004	2005
Ministeri	196.753	194.999	192.466	189.628	186.904
Agenzie fiscali	57.626	56.158	54.733	53.324	52.998
Presidenza del consiglio dei ministri	2.523	2.045	1.849	2.053	2.168
Aziende	37.544	34.175	33.004	33.418	33.934
<i>Vigili del fuoco</i>	<i>31.201</i>	<i>31.493</i>	<i>31.836</i>	<i>32.056</i>	<i>32.594</i>
<i>Agea</i>	<i>329</i>	<i>319</i>			
<i>Monopoli di Stato</i>	<i>6.014</i>	<i>2.363</i>	<i>1.168</i>	<i>1.362</i>	<i>1.340</i>
Scuola ⁽¹⁾	1.127.935	1.098.550	1.065.825	1.098.712	1.101.399
<i>Docenti t.i.</i>	<i>746.376</i>	<i>740.068</i>	<i>722.641</i>	<i>715.222</i>	<i>727.404</i>
<i>A.T.A. t.i.</i>	<i>198.520</i>	<i>190.972</i>	<i>184.052</i>	<i>178.857</i>	<i>174.729</i>
<i>Docenti religione</i>	<i>23.199</i>	<i>22.467</i>	<i>24.133</i>	<i>24.028</i>	<i>24.457</i>
<i>Docenti t.d.</i>	<i>97.493</i>	<i>86.543</i>	<i>85.000</i>	<i>107.381</i>	<i>104.817</i>
<i>A.T.A. t.d.</i>	<i>62.347</i>	<i>58.499</i>	<i>50.000</i>	<i>73.224</i>	<i>69.993</i>
Enti pubblici non economici	59.535	59.051	58.047	58.102	57.608
<i>Livelli</i>	<i>58.209</i>	<i>57.788</i>	<i>56.747</i>	<i>56.861</i>	<i>56.320</i>
<i>Professionisti</i>	<i>1.326</i>	<i>1.263</i>	<i>1.300</i>	<i>1.241</i>	<i>1.288</i>
Regioni e aut. loc. e Regioni a stat. spec.	571.480	582.105	575.042	573.180	566.510
<i>Regioni e autonomie locali livelli</i>	<i>553.188</i>	<i>556.743</i>	<i>523.008</i>	<i>519.301</i>	<i>511.271</i>
<i>Regioni e autonomie locali collaboratori t.d.</i>	<i>3.270</i>	<i>2.426</i>	<i>2.182</i>	<i>2.243</i>	<i>2.798</i>
<i>Regioni a statuto speciale</i> ⁽²⁾	<i>15.022</i>	<i>22.936</i>	<i>49.852</i>	<i>51.636</i>	<i>52.441</i>
Servizio sanitario nazionale	553.347	554.989	550.417	549.286	549.925
Ricerca	17.107	16.549	16.661	16.465	16.283
<i>Livelli</i>	<i>9.749</i>	<i>9.391</i>	<i>9.375</i>	<i>9.167</i>	<i>8.968</i>
<i>Ricercatori e tecnologi</i>	<i>7.358</i>	<i>7.158</i>	<i>7.286</i>	<i>7.298</i>	<i>7.315</i>
Università	56.867	55.050	55.356	54.217	56.062
<i>Livelli</i>	<i>54.368</i>	<i>52.149</i>	<i>52.348</i>	<i>50.889</i>	<i>52.545</i>
<i>Elevate professionalità</i>	<i>2.499</i>	<i>2.901</i>	<i>3.008</i>	<i>3.328</i>	<i>3.517</i>
Totale	2.680.717	2.653.671	2.603.400	2.628.385	2.623.791
Segretari comunali, provinciali e CCIA	5.185	4.967	4.803	5.058	4.871
Alte specializzazioni f.d.o. regioni e aut. loc.	366	483	572	594	732
Contrattisti t.i.	12.047	11.718	9.537	8.441	8.226
Vigili ausiliari di leva	2.414	3.085	2.214	1.507	
Altro ⁽³⁾	11.434	26.582	8.779	9.768	9.988
Totale	31.446	46.835	25.905	25.368	23.817
Totale	2.712.163	2.700.506	2.629.305	2.653.753	2.647.608

Fonte: Elaborazioni Corte dei conti su dati Rgs - Igop.

⁽¹⁾ Inclusi Istituti di alta formazione artistica e musicale. Unità annue su stima Igop⁽²⁾ Friuli, Sardegna, Trentino, Valle d'Aosta, Trento e Bolzano.⁽³⁾ Altri enti del settore pubblico.

Tabella 2*Consistenza del personale non dirigenziale a tempo indeterminato.**Variazione %*

Comparto	2002/2001	2003/2002	2004/2003	2005/2004	2005/2001	2005/2002
Ministeri	-0,89	-1,30	-1,47	-1,44	-5,01	-4,15
Agenzie fiscali	-2,55	-2,54	-2,57	-0,61	-8,03	-5,63
Presidenza del consiglio dei ministri	-18,95	-9,58	11,03	5,60	-14,07	6,01
Aziende	-8,97	-3,43	1,25	1,54	-9,62	-0,71
<i>Vigili del fuoco</i>	0,94	1,09	0,69	1,68	4,46	3,50
<i>Agea</i>	-3,04	-100,00				
<i>Monopoli di Stato</i>	-60,71	-50,57	16,61	-1,62	-77,72	-43,29
Scuola⁽¹⁾	-2,61	-2,98	3,09	0,24	-2,35	0,26
<i>Docenti t.i.</i>	-0,85	-2,35	-1,03	1,70	-2,54	-1,71
<i>A.T.A. t.i.</i>	-3,80	-3,62	-2,82	-2,31	-11,98	-8,51
<i>Docenti religione</i>	-3,16	7,41	-0,44	1,79	5,42	8,86
<i>Docenti t.d.</i>	-11,23	-1,78	26,33	-2,39	7,51	21,11
<i>A.T.A. t.d.</i>	-6,17	-14,53	46,45	-4,41	12,26	19,65
Enti pubblici non economici	-0,81	-1,70	0,09	-0,85	-3,24	-2,44
<i>Livelli</i>	-0,72	-1,80	0,20	-0,95	-3,25	-2,54
<i>Professionisti</i>	-4,75	2,93	-4,54	3,79	-2,87	1,98
Regioni e aut. loc. e Regioni a stat. spec.	1,86	-1,21	-0,32	-1,16	-0,87	-2,68
<i>Regioni e autonomie locali livelli</i>	0,64	-6,06	-0,71	-1,55	-7,58	-8,17
<i>Regioni e autonomie locali coll. t.d.</i>	-25,81	-10,06	2,80	24,74	-14,43	15,33
<i>Regioni a statuto speciale⁽²⁾</i>	52,68	117,35	3,58	1,56	249,09	128,64
Servizio sanitario nazionale	0,30	-0,82	-0,21	0,12	-0,62	-0,91
Ricerca	-3,26	0,68	-1,18	-1,11	-4,82	-1,61
<i>Livelli</i>	-3,67	-0,17	-2,22	-2,17	-8,01	-4,50
<i>Ricercatori e tecnologi</i>	-2,72	1,79	0,16	0,23	-0,58	2,19
Università	-3,20	0,56	-2,06	3,40	-1,42	1,84
<i>Livelli</i>	-4,08	0,38	-2,79	3,25	-3,35	0,76
<i>Elevate professionalità</i>	16,09	3,69	10,64	5,68	40,74	21,23
Totale	-1,01	-1,89	0,96	-0,17	-2,12	-1,13
Segretari comunali, provinciali e CCIA	-4,20	-3,30	5,31	-3,70	-6,06	-1,93
Alte specializzazioni f.d.o. regioni e aut. loc.	31,97	18,43	3,85	23,23	100,00	51,55
Contrattisti t.i.	-2,73	-18,61	-11,49	-2,55	-31,72	-29,80
Vigili ausiliari di leva	27,80	-28,23	-31,93			-100,00
Altro ⁽³⁾	132,48	-66,97	11,27	2,25	-12,65	-62,43
Totale	48,94	-44,69	-2,07	-6,11	-24,26	-49,15
Totale	-0,43	-2,64	0,93	-0,23	-2,38	-1,96

Fonte: Elaborazioni Corte dei conti su dati Rgs - Igop.

⁽¹⁾ Inclusi gli Istituti e le accademie di alta formazione artistica e musicale.⁽²⁾ Friuli, Sardegna, Trentino, Valle d'Aosta, Trento e Bolzano.⁽³⁾ Altri enti del settore pubblico.

Scuola

Il personale in servizio – comprensivo in questo caso del personale a tempo determinato, attesa la sua rilevanza al fine di consentire il corretto svolgimento dell'attività didattica – evidenzia, dopo la crescita registrata nel periodo 1998-2001, una riduzione nel successivo biennio, seguita da una nuova crescita di entità inferiore negli esercizi 2004 e 2005.

Tale andamento risulta coerente con la politica di razionalizzazione delle cattedre avviata con la legge finanziaria 2002 – che all'art. 22, comma 1, ha consentito ai dirigenti scolastici di attribuire ai docenti di ruolo le frazioni di orario inferiori a quelle stabilite contrattualmente come ore aggiuntive di insegnamento oltre orario con un massimo di 24 ore – e rafforzata con la manovra finanziaria successiva che ha previsto la riconduzione a 18 ore settimanali delle cattedre costituite con orario inferiore a quello obbligatorio (art. 35, comma 1, della legge finanziaria 2003).

L'applicazione delle citate disposizioni, pur non avendo determinato significativi mutamenti di consistenza del comparto (1.101.399 unità medie nel 2005 con una diminuzione di 0,26% rispetto al 2002, ma del 2,35% rispetto al 2001), ha in particolare influenzato l'andamento delle diverse componenti del personale che evidenzia valori di segno negativo nell'ambito dei docenti a tempo indeterminato (-1,71% nel periodo 2002/2005 e -2,54% rispetto al 2001) e valori nettamente superiori alla media nell'ambito dei docenti a tempo determinato (+21,11% nel periodo 2002/2005 e +7,51% rispetto al 2001).

Va tuttavia segnalato (come chiarito in sede istruttoria dal Ministero dell'Economia e delle finanze e dal Ministero dell'Istruzione) che l'incremento dei docenti a tempo determinato si concentra non nelle nomine annuali ma negli "spezzoni" di cattedre o "posti-orario" per un numero inferiore di ore rispetto ai precedenti esercizi con conseguenti effetti riduttivi sull'ammontare delle spese.

Le citate disposizioni hanno influenzato anche la consistenza del personale ATA ove si registra una flessione della componente a tempo indeterminato che, dopo il forte incremento del precedente quadriennio a seguito del trasferimento allo Stato di circa 58.000 unità provenienti dagli enti locali, raggiunge nel 2005 le 174.729 unità e quindi una consistenza inferiore dell'8,51% rispetto all'esercizio 2002 e dell'11,98% rispetto all'esercizio 2001.

Tale valore risulta, tuttavia, in parte compensato dal nuovo incremento del personale a tempo determinato, che raggiungendo nel 2005 le 69.993 unità, registra una crescita del 19,65% nel periodo 2002/2005 e del 12,26% rispetto al 2001.

L'analisi della consistenza complessiva del comparto evidenzia, pertanto, da un lato, una evoluzione del personale a tempo indeterminato finalmente compatibile con gli obiettivi di riduzione indicati nelle leggi finanziarie, ma conferma, dall'altro, la difficoltà di garantire lo svolgimento del servizio scolastico in presenza di organici cresciuti a seguito dell'innalzamento dell'obbligo scolastico (legge n. 9/1999) e coperti solo in parte, considerato che le assunzioni, pur numerose nel 2005, sono state autorizzate in misura inferiore al numero complessivo dei posti vacanti.

Tale dinamica, comunque, unita al risultato dei processi di razionalizzazione innanzi indicati, ha contribuito in maniera decisa ad uno svecchiamento del personale e ad un minor ricorso al personale supplente con benefici effetti sull'ammontare delle spese destinate al settore.

Ricerca

Il personale in servizio, che era cresciuto di oltre l'11,2% nel periodo 1998/2001, flette in misura nettamente inferiore nel periodo successivo (-1,61% rispetto al 2002 e -4,82% rispetto al 2001), raggiungendo le 16.283 unità nel 2005, anche a seguito del blocco delle assunzioni a tempo indeterminato previsto nella finanziaria per il 2002 e successivamente sempre riconfermato.

A fronte, tuttavia, della forte diminuzione del personale dei livelli (-8% nel periodo 2001/2005 a seguito del maggior numero di cessazioni intervenute nel periodo considerato) si registra una flessione molto lieve dei ricercatori e tecnologi (-0,6% nel periodo dal 2001/2005 a fronte del precedente +27,5% nel periodo 1998/2001) influenzato, nel 2003, dall'ingresso nel comparto dell'APAT (Agenzia Nazionale Protezione dell'ambiente).

Nel confronto con i dati relativi al 2005 occorre in ogni caso tener conto delle modifiche intervenute nel comparto (Alcuni istituti del Cnr sono confluiti nell'Istituto Nazionale di Astrofisica (Inaf); il Consiglio per la Ricerca e la Sperimentazione in Agricoltura (Cra) ha assorbito tutto il personale degli Istituti di sperimentazione agraria e il personale rilevato nel 2004 dal Ministero delle politiche agricole; l'Istituto papirologico G.Vitelli è divenuto una struttura dell'Università di Firenze).

Aziende autonome

Il comparto aziende autonome ha subito un progressivo ridimensionamento per effetto del processo di privatizzazione che ha investito gli enti in esso compresi. Attualmente è composto solamente di due amministrazioni oltretutto scarsamente omogenee tra loro: il Corpo Nazionale dei vigili del fuoco e l'Amministrazione Autonoma dei Monopoli di Stato. L'Agea (Agenzia per le erogazioni in agricoltura, ex Aima) è, infatti, ai sensi del decreto legislativo 165/1999, un ente pubblico non economico cui si applica il relativo contratto, mentre la Cassa Depositi e Prestiti, inserita nel 2002 tra gli enti di cui all'art. 70 del decreto legislativo 165/2001, è stata trasformata in s.p.a. dalla legge 326/2003, uscendo definitivamente dall'aggregato pubblico impiego.

Il personale appartenente al Corpo nazionale dei vigili del fuoco continua ad evidenziare un progressivo incremento pari a circa il 3,5% nel periodo 2002/2005 (nel 2005 risultano presenti 32.594 unità).

Il personale dei Monopoli di Stato, dopo il forte decremento del 2002 (-61%) a seguito del passaggio di buona parte del personale all'Ente Tabacchi Italiani (Eti) istituito con il decreto legislativo n. 283/1998¹¹, continua a registrare un trend discendente pari a oltre il 43,29% nel quadriennio 2002/2005 e del 77,72% rispetto al 2001.

Enti pubblici non economici¹²

Anche il personale degli enti pubblici non economici, oggetto specifico degli obiettivi di riduzione, registra una progressiva flessione nel periodo considerato (-

¹¹ Le unità addette alle attività produttive e commerciali trasferite all'ETI erano inserite in un ruolo ad esaurimento del Ministero delle Finanze e distaccate temporaneamente presso l'ente.

¹² Il comparto comprende i dipendenti di una parte degli enti di cui alla legge 70/75, i dipendenti degli istituti previdenziali nonché di altri enti non economici sottoposti alla vigilanza dello Stato.

2,4% nel quadriennio 2002/2005 e -3,24% rispetto al 2001) avvicinandosi agli obiettivi di riduzione previsti.

La flessione deve ricondursi, oltre alla forte riduzione degli enti oggetto della rilevazione (dai 191 enti del 1999 si è passati ai 167 del 2002) determinata dalla trasformazione di alcuni di essi in fondazioni, al più volte citato blocco delle assunzioni imposto per il 2002 e confermato per i successivi esercizi che ha consentito una riduzione del personale alle attuali 57.608 unità (58.102 unità nel 2004).

Disaggregando i dati a seconda della tipologia di personale, si registra anche in questo comparto il processo di “apicalizzazione” riscontrato nell’ambito della ricerca.

La flessione significativa del personale dei livelli (-2,54% nel quadriennio 2002/2005 e -3,25% rispetto al 2001), risulta compensata dall’incremento dei professionisti che, dopo la crescita del precedente quadriennio (+2,4%), registrano un andamento altalenante raggiungendo le 1.288 unità nel 2005 (+1,98% rispetto al 2002 ma - 2,87% rispetto al 2001).

Università

Il personale non dirigente delle Università registra nel periodo considerato un’evoluzione analoga agli altri comparti. A fronte di una progressiva crescita nel quadriennio 1998/2001 (+4%), più spiccata nell’esercizio 2001, si rileva una netta contrazione nel 2002 in considerazione del citato blocco delle assunzioni (-3,20%), seguita da una ulteriore flessione nel 2004 (-2,06%) e un forte incremento nel 2005 (3,40%), a seguito dell’allentamento dei vincoli. Disaggregando i dati a seconda delle categorie del personale, la rilevazione evidenzia, nel periodo 2002-2005, una crescita del personale di Elevata Professionalità nettamente superiore a quella del personale appartenente alle altre qualifiche (+21,23% delle elevate professionalità rispetto allo 0,76 dei livelli), ascrivibile ai nuovi inquadramenti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) del 9 agosto 2000 e suscettibile di influenzare significativamente l’evoluzione delle retribuzioni medie del comparto.

Regioni e autonomie locali

La dinamica della consistenza del comparto ha risentito nel precedente quadriennio dell’uscita del personale ATA (circa 58.000 unità trasferite, come già evidenziato, allo Stato) e dell’ingresso del personale statale trasferito alle autonomie in attuazione del decentramento amministrativo ex legge 59/1997, avviato nell’esercizio 2000 e destinato ad esplicare i suoi effetti anche negli anni successivi (delle circa 11.000 unità previste in attuazione dei decreti legislativi di attuazione risultano ad oggi trasferite 9.271).

La flessione registrata nel periodo 2002/2004 (oltre l’1,5%; in valore assoluto i dipendenti passano dalle 582.105 unità alle 573.180) trova conferma anche nel 2005 che registra una ulteriore diminuzione di circa l’1,16%.

Tale fenomeno si riconduce non solo agli interventi limitativi delle assunzioni, ma anche alla crescita della esternalizzazione delle linee di attività volte anche ad assicurare il rispetto del patto di stabilità interno.

Servizio sanitario nazionale

Il personale a tempo indeterminato del comparto passa dalle 554.989 unità del 2002 alle 549.925 unità del 2005 registrando una flessione dello 0,91% rispetto al 2002 e allo 0,62% rispetto al 2001 nonostante l'esclusione del personale infermieristico dalle misure limitative del *turn over*.

Tale variazione, in linea con quanto previsto nell'accordo dell'8 agosto 2001 e nelle disposizioni in tema di divieto di assunzioni di personale a tempo indeterminato, deve tuttavia essere posta in relazione all'andamento del personale a tempo determinato, in forte crescita, necessario al fine di garantire continuità nell'erogazione dei servizi.

3. Il ricambio del personale (*turn over*)

La progressiva flessione del personale in servizio a tempo indeterminato, registrata a partire dall'esercizio 2002, trova conferma nel confronto tra assunti e cessati e nell'evoluzione del tasso di *turn over* che consente di ricostruire l'attuazione delle politiche volte a porre un freno al ricambio del personale.

Tale indicatore,¹³ che espone il rapporto tra il dato del ricambio del personale e il numero dei dipendenti medi, registra nel complesso un rapporto tra assunti e cessati negativo in tutto il quadriennio (ad eccezione dell'esercizio 2005) e, in linea di massima, omogeneo nell'ambito dei diversi comparti.

Ministeri

Come già accennato, il numero dei cessati rimane nel periodo considerato costantemente al di sopra del numero degli assunti con la conseguenza che il tasso di *turn over* evidenzia valori negativi particolarmente significativi nel 2004-2005 (-1,51 nel 2004 e -1,44 nel 2005).

Scuola

In tale comparto, dopo la forte crescita degli assunti nell'esercizio 2000 (a seguito del passaggio allo Stato del personale ATA degli enti locali) e nell'esercizio 2001 (a seguito della consistente immissione in ruolo del personale docente vincitore di concorso), segue nel periodo successivo una nuova flessione del tasso di *turn over* più accentuato nell'ambito del personale ATA rispetto al personale docente. Solo l'esercizio 2005 registra un valore nuovamente positivo (1,57) per quanto riguarda il personale docente in conseguenza della ripresa delle immissioni in ruolo.

Ricerca

L'indice di *turn over* del comparto, dopo l'anomalo picco del 2001 (+11,62), in relazione all'assunzione di 2.211 unità, torna a diminuire in misura omogenea negli esercizi successivi. Il dato, pur in flessione, conferma tuttavia, nell'ambito del comparto, l'andamento registrato nel precedente quadriennio evidenziando valori molto più contenuti nell'ambito del personale di qualifica più elevata (ricercatori e tecnologi) rispetto al personale dei livelli.

¹³ (Assunti – cessati)/dipendenti medi*100.

Tabella 3

*Tasso di turn over del personale non dirigenziale
a tempo indeterminato*

Comparto	2001	2002	2003	2004	2005
Ministeri	-0,21	-0,88	-0,87	-1,51	-1,44
Agenzie fiscali	-1,41	-2,19	-3,44	-1,78	-1,74
Presidenza del consiglio dei ministri	-2,79	-1,51	-2,13	-2,67	1,50
Aziende	0,07	-1,19	0,83	0,61	1,61
<i>Vigili del fuoco</i>	3,87	1,34	1,17	0,69	1,74
<i>Agea</i>	7,39				
<i>Monopoli di Stato</i>	-16,72	-19,35	-6,02	-1,29	-1,59
Scuola ⁽¹⁾	4,11	-2,04	-2,71	-1,27	0,91
<i>Docenti t.i.</i>	4,79	-1,55	-2,44	-0,74	1,57
<i>A.T.A. t.i.</i>	1,54	-3,98	-3,76	-3,38	-1,83
Enti pubblici non economici	-1,35	-2,54	-3,04	-2,49	-2,73
<i>Livelli</i>	-1,42	-2,52	-3,18	-2,43	-2,78
<i>Professionisti</i>	1,34	-3,53	3,28	-4,77	-0,62
Regioni e aut. loc. e Regioni a stat. spec.	1,49	0,35	-1,29	-0,38	-1,19
<i>Regioni e autonomie locali livelli</i>	1,67	0,44	-1,46	-0,57	-1,49
<i>Regioni e autonomie locali coll. t.d.</i>	-6,94	-23,64	-6,19	10,06	24,59
<i>Regioni a statuto speciale</i> ⁽²⁾	-3,19	-0,07	0,57	1,28	0,96
Servizio sanitario nazionale	1,16	0,18	-0,90	-0,28	0,22
Ricerca	11,62	-1,99	-1,48	-1,18	-1,08
<i>Livelli</i>	5,09	-2,26	-2,10	-2,28	-1,82
<i>Ricercatori e tecnologi</i>	21,42	-1,64	-0,69	0,21	-0,15
Università	4,30	-1,77	-1,60	-1,70	3,63
<i>Livelli</i>	4,20	-1,70	-1,54	-1,63	4,02
<i>Elevate professionalità</i>	6,59	-3,19	-2,72	-2,80	-2,35
Totale	2,26	-0,91	-1,78	-0,89	0,00
Segretari comunali, provinciali e CCIA	-2,81	-1,78	-1,96	11,24	-2,80
Alte specializzazioni f.d.o. regioni e aut. loc.	27,92	23,08	23,40	2,31	22,66
Contrattisti t.i.	9,64	-1,29	-5,78	-2,83	-0,44
Altro ⁽³⁾	-3,10	-2,04	-2,88	1,36	2,21
Totale	2,24	-1,68	-3,44	2,04	0,87
Totale	2,26	-0,92	-1,79	-0,86	0,01

Fonte: Elaborazioni Corte dei conti su dati Rgs - Igop.

⁽¹⁾ Inclusi gli Istituti e le accademie di alta formazione artistica e musicale.

⁽²⁾ Friuli, Sardegna, Trentino, Valle d'Aosta, Trento e Bolzano.

⁽³⁾ Altri enti del settore pubblico.