

eliminato posti di funzione con incarichi di consulenza, studio e ricerca e/o posti previsti negli Uffici della diretta collaborazione dei Ministri;

- la mancata rideterminazione, contestualmente all'emanazione dei regolamenti di riorganizzazione, delle dotazioni organiche del personale in coerenza con il nuovo assetto organizzativo;
- lo scarso conseguimento dell'obiettivo, senza il ricorso all'adozione dei piani di riallocazione del personale, in attuazione del comma 408 del citato art. 1, della riduzione delle dotazioni organiche, nella misura idonea ad assicurare che il personale utilizzato in funzioni di supporto non ecceda il 15% delle risorse umane complessivamente utilizzate (art. 1, comma 404, lett. f), in quanto solo il Ministero dell'Economia e delle Finanze e quello per i beni e le attività culturali hanno evidenziato di trovarsi in tale circostanza. Gli altri hanno rappresentato che il personale addetto alle attività di supporto non eccede il limite previsto dalla norma o non hanno comunicato il dato relativo a tale personale. Per il Ministero dell'Economia e delle Finanze è stato emanato il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 6 maggio 2008 con il quale è stato adottato il piano di riallocazione del personale eccedente e finalizzato, come previsto dalla legge, all'attuazione di processi di riorganizzazione, di formazione e riconversione del personale addetto a funzioni di supporto, onde conseguire nei prossimi anni la progressiva riduzione di tale personale fino al raggiungimento del limite del 15%.

Ciò che è utile evidenziare è il fatto che negli ultimi anni i Ministeri sono stati interessati da frequenti ed importanti processi di riorganizzazione. A partire dal decreto legislativo 30 luglio 1999, n.300, a seguire con la legge 30 dicembre 2004, n.311 (legge finanziaria 2005) e poi con il d.l. 181/2006, come modificato dalla legge 233/2006, ed infine con il decreto legge 16 maggio 2008, n. 85. I numerosi interventi hanno determinato una forte instabilità delle strutture che continuamente hanno dovuto crearsi una nuova configurazione in ragione dei frequenti accorpamenti seguiti da spaccettamenti al variare del numero dei Ministeri.

1.6 Gli Enti pubblici nazionali e le Agenzie

Il monitoraggio sul conseguimento del parametro sopra indicato, individuato dal legislatore nella misura del 15%, è stato attuato mediante un continuo flusso informativo, attivato con la numerosa platea dei soggetti pubblici interessati, essenzialmente finalizzato, nella sua fase

preliminare, a fornire chiarimenti sulle modalità attuative della disposizione legislativa e sui corretti criteri di certificazione ed asseveramento del conseguimento dell'obiettivo.

In una fase successiva, il Dipartimento della funzione pubblica ha provveduto all'acquisizione ed all'esame formale e di merito dei provvedimenti (di varia natura giuridica, in considerazione della varietà dei modelli organizzativi e dei gradi di autonomia degli enti coinvolti) con i quali è stata realizzata la prevista riorganizzazione e riallocazione delle risorse umane.

Attualmente risulta asseverato il raggiungimento del parametro del 15% (ovvero, alternativamente, è stata formalmente preannunciata l'adozione di processi di riorganizzazione, formazione e riallocazione del personale in servizio, idonei ad assicurare che le risorse umane impegnate in funzioni di supporto siano effettivamente ricondotte entro il limite del 15% delle risorse totali, con una progressiva riduzione in misura non inferiore all'8% annuo, come disposto dall'art. 1, comma 440 della legge 296/2006 da parte di n. 40 enti, come dal prospetto 10.

Anche sul fronte degli enti pubblici valgono le considerazioni svolte in tema di costi della pubblica amministrazione. Nell'anno 2007 non sono stati previsti interventi di soppressione di enti pubblici, ma la necessità di una revisione della materia con soluzioni di fusione e razionalizzazione degli enti medesimi appare quanto mai necessaria.

Prospetto 9

N.	Ministero	Presentazione schema D.P.R. al Dipartimento F.P.	Eccedenza personale di supporto – Piano di riallocazione	Osservazioni UPPA	Riunioni UPPA, DAGL, IGOP e Amministrazioni	Approvazione schema D.P.R.	Approvazione preliminare C.d.M.	Approvazione definitiva C.d.M.	Registrazione Corte Conti	G.U.	D.P.R.
1	M.ro Sviluppo Economico	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	n. 225/07
2	M.ro Università e Ricerca	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	n. 264/07
3	M.ro Commercio Internazionale	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	n. 253/07
4	M.ro Affari Esteri	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	n. 258/07
5	M.ro Trasporti	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	n. 271/07
6	M.ro Politiche Agricole Alimentari Forestali	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	n. 18/08
7	M.ro Infrastrutture	Si	No	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	n. 254/07
8	M.ro Economia e Finanze	Si	Si - Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	n. 43/08
9	M.ro Beni Attività Culturali	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	n. 233/07
10	M.ro Pubblica Istruzione	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	n. 260/07
11	M.ro Difesa	Si	No	Si	Si	Si	Si	Iter interrotto per fine legislatura	-	-	-
12	M.ro Ambiente e tutela territorio e mare	Si	No	Si	Si	Si	Si	Iter interrotto per fine legislatura	-	-	-
13	M.ro Interno	Si	No	Si	Si	No	-	-	-	-	-
14	M.ro Comunicazioni	Si	No	Si	Si	Si	Iter interrotto per fine legislatura	-	-	-	-
15	M.ro Lavoro e Previdenza Sociale	Si - Incongruente	Si	Si	No	-	-	-	-	-	-
16	M.ro Solidarietà Sociale	Si - Incongruente	Si	Si	Si	-	-	-	-	-	-
17	M.ro Giustizia	Si - Incongruente	Si	Si	No	-	-	-	-	-	-
18	M.ro Salute	Si - Incongruente	Si	Si	Si	-	-	-	-	-	-

Prospetto 10

Enti pubblici non economici nazionali ed Agenzie che hanno trasmesso provvedimenti di riorganizzazione e/o piani di riallocazione delle risorse umane ai sensi dell'art. 1, comma 440, legge n. 296/2006

ACCADEMIA DEI LINCEI
AGENZIA NAZIONALE DEL TURISMO
AGENZIA SPAZIALE ITALIANA
AGENZIA PER I SERVIZI SANITARI REGIONALI
AUTORITA' DI BACINO DEL FIUME PO
AUTORITA' DI BACINO FIUME ADIGE
AUTORITA' DI BACINO FIUME ARNO
AUTORITA' DI BACINO FIUME TEVERE
CLUB ALPINO ITALIANO
CONSIGLIO NAZIONALE CONSULENTI DEL LAVORO (Provincia di Trapani)
CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ORDINE DEGLI PSICOLOGI
CONSIGLIO NAZIONALE ORDINE DOTTORI AGRONOMI E DOTTORI FORESTALI
CROCE ROSSA ITALIANA
ENAM
ENTE PER LO SVILUPPO IRRIGAZIONE E TRASFORMAZIONE FONDIARIA IN PUGLIA- LUCANIA - IRPINIA
ENSE
INAIL
INPDAP
INPS
INVALSI
ISTITUTO POSTE TELEGRAFONICI - IPOST
ISTITUTO ITALIANO PER L'AFRICA E L'ORIENTE
ISTITUTO NAZIONALE DI STATISTICA - ISTAT
ISTITUTO NAZIONALE PER IL COMMERCIO ESTERO - ICE
ISTITUTO PREVIDENZA SETTORE MARITTIMO - IPSEMA
LEGA ITALIANA PER LA LOTTA AI TUMORI - LILT
PARCO NAZIONALE DELL'ARCIPELAGO DELLA MADDALENA
PARCO NAZIONALE DELL'ARCIPELAGO TOSCANO
PARCO NAZIONALE DEI MONTI SIBILLINI
PARCO NAZIONALE DELLA MAIELLA
PARCO NAZIONALE DEL CIRCEO
PARCO NAZIONALE DELL'ASINARA
PARCO NAZIONALE DELLE CINQUE TERRE
PARCO NAZIONALE DELLO STELVIO
PARCO NAZIONALE DEL GARGANO
PARCO NAZIONALE GRAN PARADISO
PARCO NAZIONALE GRAN SASSO MONTI DELLA LAGA
PARCO NAZIONALE TOSCO - EMILIANO
PARCO NAZIONALE VALGRANDE
UNIUNE INCREMENTO RAZZE EQUINE - UNIRE

Capitolo 2

Le risorse umane

PAGINA BIANCA

CAPITOLO 2

LE RISORSE UMANE

2.1 La struttura del personale: un quadro d'insieme

Il “pluralismo organizzativo” che caratterizza l’organizzazione del sistema amministrativo italiano e ben visibile nell’articolazione delle tipologie di istituzioni, che schematicamente si raggruppano in amministrazioni centrali e amministrazioni locali, emerge – come verrà descritto nelle analisi statistiche – anche nella struttura del pubblico impiego. Se si osservano trasversalmente i comparti del settore pubblico e la complessa articolazione del personale per aree, qualifiche, livelli, contratti si osserva che sia nel settore dell’amministrazione centrale sia in quello locale si configura un quadro coerente con un sistema ampiamente differenziato.

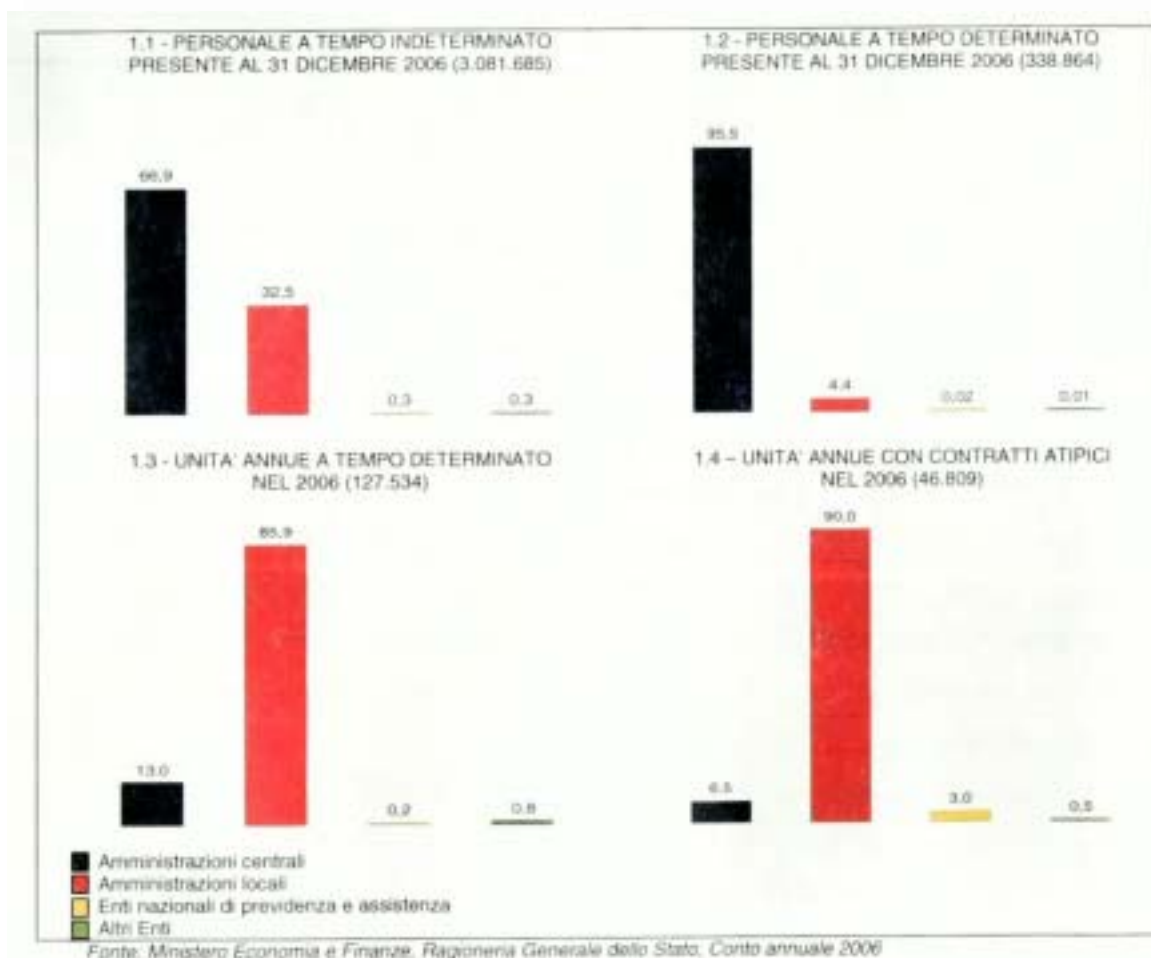
Il decentramento di competenze dal centro alla periferia avviato con la riforma del Titolo V della Costituzione, introducendo nuovi equilibri ha spostato il baricentro delle funzioni legislative verso le regioni e quello gestionale-amministrativo verso gli enti locali. Tale processo ha ulteriormente amplificato la tendenza delle amministrazioni a differenziare le funzioni che si sono distribuite in modo diverso da ente ad ente e tra comparti introducendo ulteriori elementi di frammentazione. Alle differenze tra comparti si aggiungono inoltre, le varie posizioni dirigenziali fortemente diversificate in ragione della funzione tecnica o amministrativa svolta presso l’istituzione di appartenenza facendo con ciò emergere ulteriori elementi di “separazione”.

L’analisi dei dati relativi alle caratteristiche strutturali del pubblico impiego, del *turn-over* e della mobilità nel 2006 (dati più recenti) da un canto, e la lettura dei provvedimenti di autorizzazione alle assunzioni (stabilizzazioni) e alle procedure di mobilità varati nel 2007 consentono di ottenere un primo quadro informativo sul profilo strutturale dei dipendenti pubblici.

2.1.1 La struttura del personale

Il Conto annuale, fonte fondamentale di informazioni sulla struttura e le dinamiche del personale nelle amministrazioni pubbliche, consente di riferire l'analisi dei dati a quattro contingenti: uno di personale a tempo indeterminato, due di personale a tempo determinato (uno rilevato in termini di presenti a fine anno - personale dirigente e, prevalentemente, della Scuola e delle Forze armate - e l'altro in unità annue¹) e, infine, uno di unità annue di personale con contratti atipici² (Grafico 1).

Grafico 1 – Personale in servizio a tempo indeterminato, a tempo determinato e con contratti atipici per sottosettore istituzionale – Anno 2006 (valori percentuali)



¹ Le informazioni relative al personale a tempo determinato, al personale con contratto di formazione e lavoro, al personale con contratto di fornitura di lavoro temporaneo (lavoro interinale) e ai lavoratori socialmente utili (LSU), utilizzati nell'arco dell'anno 2006 per periodi inferiori all'anno, vengono rese in unità annue come nell'esempio che segue: n. 6 unità per 15 giorni ($15/30=0,5$ mesi): $6 \times 0,5 = 3$ mesi; n. 10 unità per 3 mesi: $10 \times 3 = 30$ mesi; n. 7 unità per 5 mesi: $7 \times 5 = 35$ mesi. Sommando i risultati ottenuti dai prodotti e dividendo per dodici mesi si ottiene: $(3 + 30 + 35)/12 = 5,67$ valore che va arrotondato a 6 unità. Se dal calcolo si ottiene un valore inferiore ad 1 (es. 0,5) viene, in ogni caso, inserito "1".

² Lavoratori temporanei, socialmente utili e con contratto di formazione e lavoro.

Al 31 dicembre 2006, il contingente di personale presente nelle amministrazioni pubbliche conta 3.081.685 unità a tempo indeterminato e 338.864 unità di personale a tempo determinato³. Nello stesso anno, inoltre, le amministrazioni stipulano contratti a tempo determinato e atipici per un totale di, rispettivamente, 127.534 e 46.809 unità annue (Grafico 1).

Gran parte del personale a tempo indeterminato risulta in servizio presso le amministrazioni centrali (66,9 per cento); il 32,5 per cento è dipendente di amministrazioni locali, la restante parte di enti di previdenza e assistenza e di altre tipologie istituzionali.

Il contingente di personale a tempo determinato rilevato in termini di unità presenti a fine anno ingloba tutto il personale dirigente con contratto a tempo determinato, il personale precario della Scuola (77,2 per cento) e parte del personale delle Forze armate (17,9 per cento). Ciò spiega la squilibrata distribuzione di tali risorse tra i sottosettori istituzionali delle amministrazioni centrali (95,5 per cento) e locali (4,4 per cento).

Se, viceversa, si considera il personale a tempo determinato espresso in unità annue, relativo alla restante parte del precariato nella pubblica amministrazione si rileva che esso è sostanzialmente attribuibile alle amministrazioni locali (85,9 per cento) mentre solo il 13,0 per cento delle unità è riferibile a contratti temporanei stipulati dalle amministrazioni centrali e quote irrisorie (rispettivamente pari a 0,2 e 0,8 per cento) a enti di previdenza e ad altre tipologie di amministrazioni pubbliche.

Le unità annue riconducibili a contratti atipici, infine, sono quasi esclusivamente rilevati nelle amministrazioni locali (90,0 per cento) mentre poco diffuso è il ricorso a tali tipologie contrattuali nelle amministrazioni centrali (6,5 per cento) e delle restanti tipologie istituzionali.

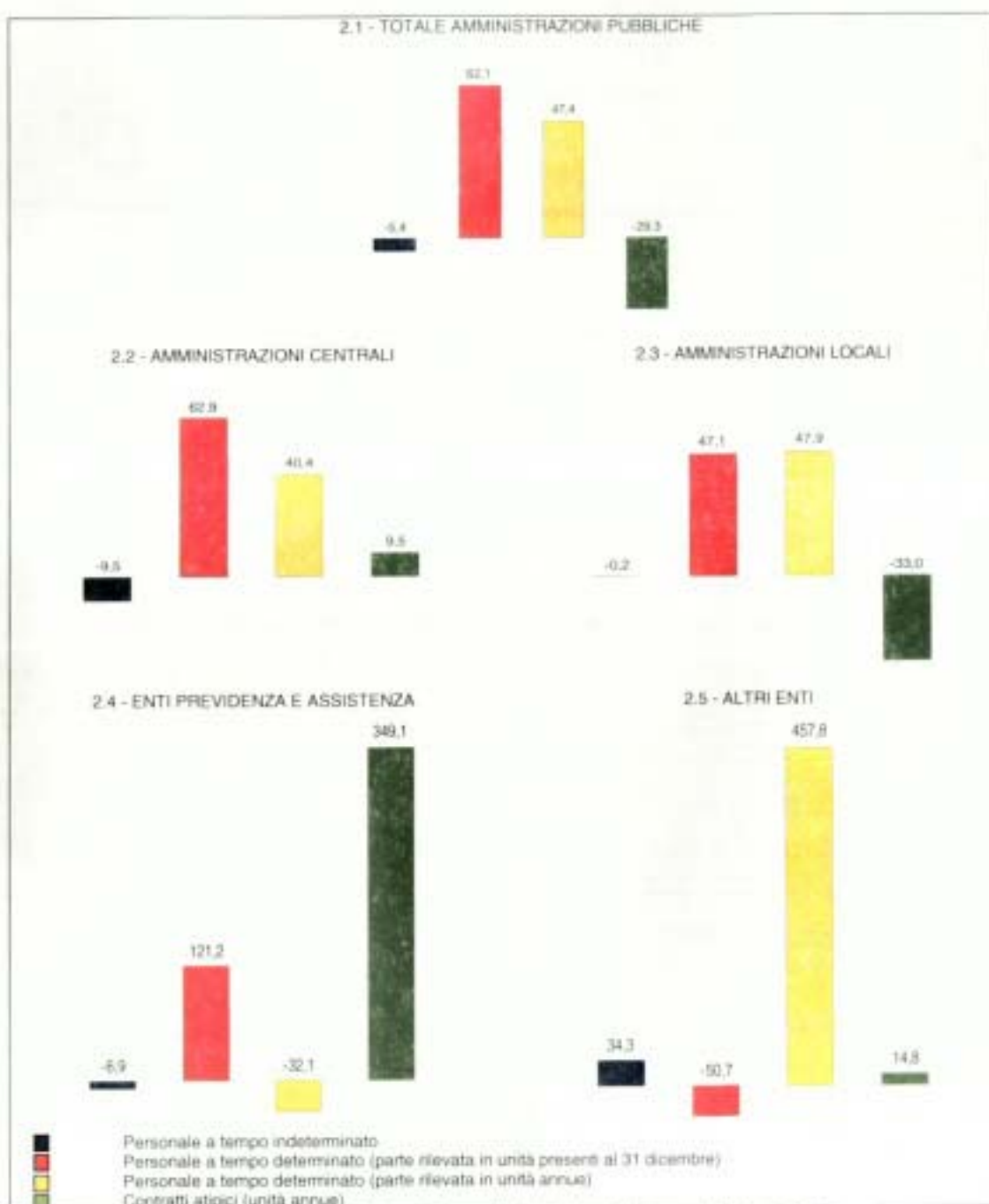
Rispetto al 2001, il contingente complessivo di personale a tempo indeterminato decresce del 5,4 per cento (Grafico 2). Nei sottosettori istituzionali considerati, tuttavia, si registrano variazioni differenti per segno e misura: la contrazione maggiore si rileva nelle amministrazioni centrali (-9,5 per cento) seguite dagli enti di previdenza e assistenza (-6,9 per cento), il contingente di personale in servizio a tempo indeterminato presso le amministrazioni locali resta sostanzialmente invariato (-0,2 per cento) mentre quello dei cosiddetti altri enti cresce del 34,4 per cento.

Nel medesimo periodo, alla contrazione del contingente di personale a tempo indeterminato risponde un sensibile aumento del ricorso al tempo determinato: il contingente di personale precario rilevato in termini di presenze a fine anno (dirigenti, precari della scuola, forze

³ Sono esclusi dal computo il personale di leva e gli allievi (48.476 unità nel 2006).

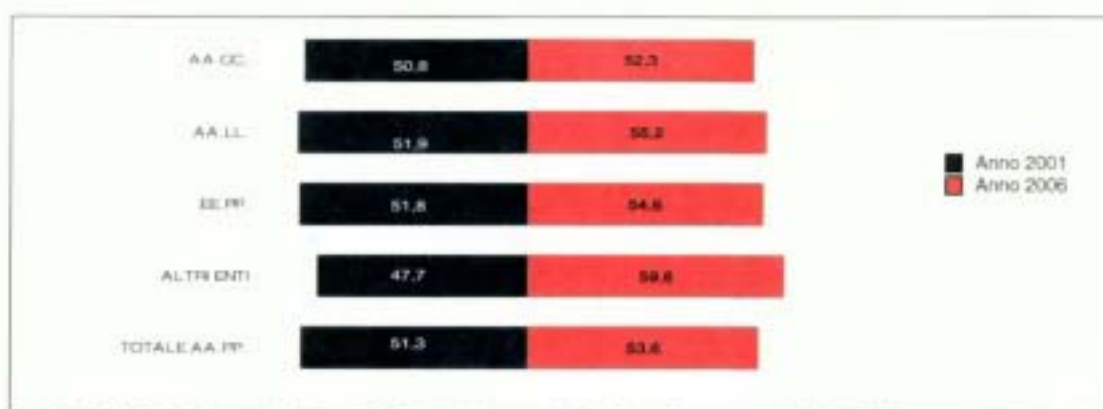
armate, ecc) cresce del 62,1 per cento (62,9 nelle amministrazioni centrali); quello reso in termini di unità annue del 47,4 per cento (47,8 nelle amministrazioni locali). Decresce, invece, il numero dei contratti atipici: le unità annue rilevate nel 2006 risultano inferiori a quelle del 2001 del 29,3 per cento.

Grafico 2 – Personale in servizio a tempo indeterminato, determinato e con contratti atipici per sottosettore istituzionale – Variazione percentuale 2006 su 2001



Se si considera la totalità del personale presente nelle amministrazioni pubbliche a fine anno (personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato dirigente, della Scuola, delle Forze armate ecc.), tra il 2001 e il 2006, si rileva l'aumento della presenza femminile. Il peso del contingente delle donne sul totale cresce, infatti, nel complesso, dal 51,3 rilevato nel 2001 al 53,6 per cento del 2006 e registra il suo incremento massimo, di oltre 10 punti percentuali, nei cosiddetti Altri enti (Grafico 3).

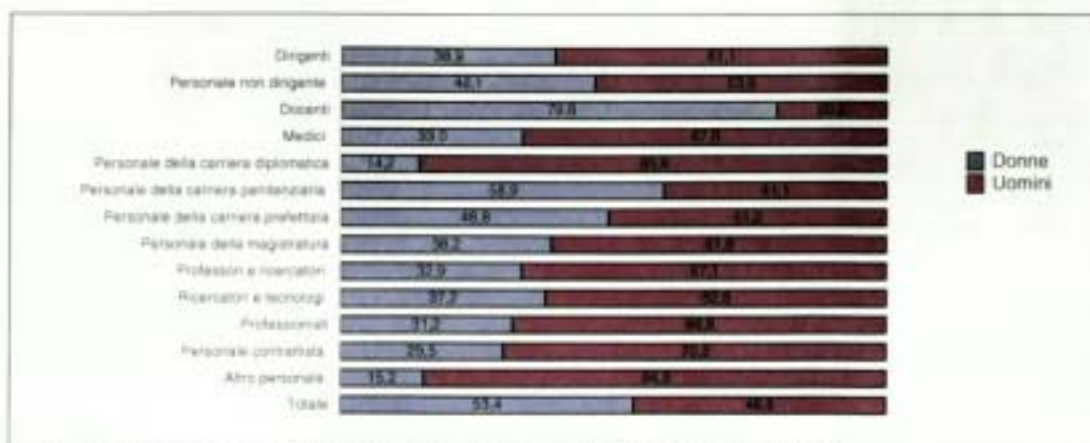
Grafico 3 – Incidenza del contingente di personale femminile sulla totalità del personale presente a fine anno per sottosettore istituzionale – Anni 2001 e 2006 (valori percentuali)



Fonte: Ministero Economia e Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, Conto annuale 2001 e 2006

Se, tuttavia, si analizzano congiuntamente genere e categoria professionale si rileva la prevalenza delle donne in due sole categorie di personale: quella del corpo docente della Scuola (dove le donne, nel 2006, costituiscono il 79,8 per cento del personale) e quella del personale della carriera penitenziaria (58,9 per cento).

Grafico 4 – Personale in servizio a fine anno per categoria professionale e genere - Anno 2006 (valori percentuali)



Fonte: Ministero Economia e Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, Conto annuale 2006

Dall'analisi emerge inoltre che determinate carriere restano prerogativa maschile come risulta evidente dalla lettura dal grafico che segue (Grafico 4).

Sempre in riferimento all'anno 2006 e al personale presente a fine anno, la categoria più numerosa è quella del personale non dirigente (63,7 per cento della totalità del personale presente a fine anno); segue il corpo docente della Scuola (26,4 per cento) e, a notevole distanza, seggono i medici (3,4 per cento), i dirigenti (1,6 per cento) e i professori e ricercatori universitari che rappresentano l'1,7 per cento del totale mentre le restanti categorie di personale presenti in servizio presso le amministrazioni pubbliche, considerate congiuntamente, costituiscono solo il 3,1 per cento del totale.

Prospetto 1 – Personale in servizio presente a fine anno per comparto di contrattazione – Anno 2006 (valori percentuali)

COMPARTI	Amministrazioni centrali	Amministrazioni locali	Enti nazionali di previdenza e assistenza	Altri Enti	Totale complessivo
VALORI ASSOLUTI					
Agenzie Fiscali	54.182	-	-	-	54.182
Carriera Diplomatica	983	-	-	-	983
Carriera Penitenziaria	506	-	-	-	506
Carriera Prefettizia	1.561	-	-	-	1.561
Corpi Di Polizia	336.265	1	-	-	336.266
Enti Di Ricerca	16.171	-	-	-	16.171
Enti Pubblici Non Economici	3.233	518	51.929	3.765	59.445
Forze Armate	200.947	-	-	-	200.947
Magistratura	10.429	-	-	-	10.429
Ministeri	188.793	584	-	-	189.377
Monopoli E Vvff (Az.Aut.)	33.392	-	-	-	33.392
Presidenza Consiglio Ministri	2.423	-	-	-	2.423
Regioni E Aut.Loc. (Ccnl)	391	515.671	-	4.167	520.229
Regioni Stat.Spec. E Prov.Aut.	33	72.136	-	441	72.610
Scuola E A.F.A.M.	1.152.254	4.914	26	-	1.157.194
Servizio Sanitario Nazionale	16	684.605	-	1.897	686.518
Universita'	867	116.075	-	-	116.942
Contratti Non Esposti (a)	6.312	20	-	3.518	9.850
Totale	2.008.758	1.394.524	51.955	13.788	3.469.025
VALORI PERCENTUALI					
Agenzie Fiscali	2,7	-	-	-	1,6
Carriera Diplomatica	..	-	-	-	..
Carriera Penitenziaria	..	-	-	-	..
Carriera Prefettizia	0,1	-	-	-	..
Corpi Di Polizia	16,7	..	-	-	9,7
Enti Di Ricerca	0,8	..	-	-	0,5
Enti Pubblici Non Economici	0,2	..	99,9	27,3	1,7
Forze Armate	10,0	-	-	-	5,8
Magistratura	0,5	-	-	-	0,3
Ministeri	9,4	..	-	-	5,5
Monopoli E Vvff (Az.Aut.)	1,7	-	-	-	1,0
Presidenza Consiglio Ministri	0,1	-	-	-	0,1
Regioni E Aut.Loc. (Ccnl)	..	37,0	-	30,2	15,0
Regioni Stat.Spec. E Prov.Aut.	..	5,2	-	3,2	2,1
Scuola E A.F.A.M.	57,4	0,4	0,1	-	33,4
Servizio Sanitario Nazionale	..	49,1	-	13,8	19,8
Universita'	..	8,3	-	-	3,4
Contratti Non Esposti (a)	0,3	..	-	25,5	0,3
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

(a) Contratti non esposti: ASI, CNEL, ENAC, ENEA, Unioncamere, Autorità indipendenti, Enti ex art. 60 c.3 165/2001.

Con i due puntini “..” sono rappresentati i numeri che non raggiungono la metà della cifra relativa all'ordine minimo considerato.

Fonte: Ministero Economia e Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, Conto annuale 2006

Il rapporto di lavoro del personale in servizio nelle amministrazioni pubbliche è regolato da differenti contratti nazionali che afferiscono a più comparti di contrattazione come emerge dal Prospetto 1 che rappresenta esclusivamente il personale presente a fine anno 2006 escludendo dal computo il personale a tempo determinato rilevato in unità annue. Il contratto che regola il maggior numero di dipendenti pubblici è quello della Scuola (33,4 per cento) seguito da quello relativo al Servizio Sanitario Nazionale (19,8 per cento) e dal comparto Regioni e autonomie locali che insieme al comparto delle Regioni a statuto speciale conta il 17,1 per cento del personale presente a fine anno. Ciascun sottosettore istituzionale, tuttavia, ha proprie caratteristiche: nelle amministrazioni centrali, la presenza di personale appartenente ai comparti Regioni ed autonomie locali e Servizio sanitario nazionale non è significativa, mentre assumono peso maggiore i contingenti di personale regolati dai contratti Scuola, Forze armate, Polizia e Ministeri. Viceversa, nel sottosettore delle amministrazioni locali i comparti con maggior numero di dipendenti sono il Servizio Sanitario Nazionale e le Regioni ed autonomie locali. Situazioni ancora diverse è possibile osservare, infine, sia nel sottosettore degli Enti di previdenza, sia in quello dei restanti enti (Prospetto 1).

Grafico 5 - Personale in servizio al 31 dicembre nelle amministrazioni pubbliche, per Regione – Anno 2006 (valori percentuali)

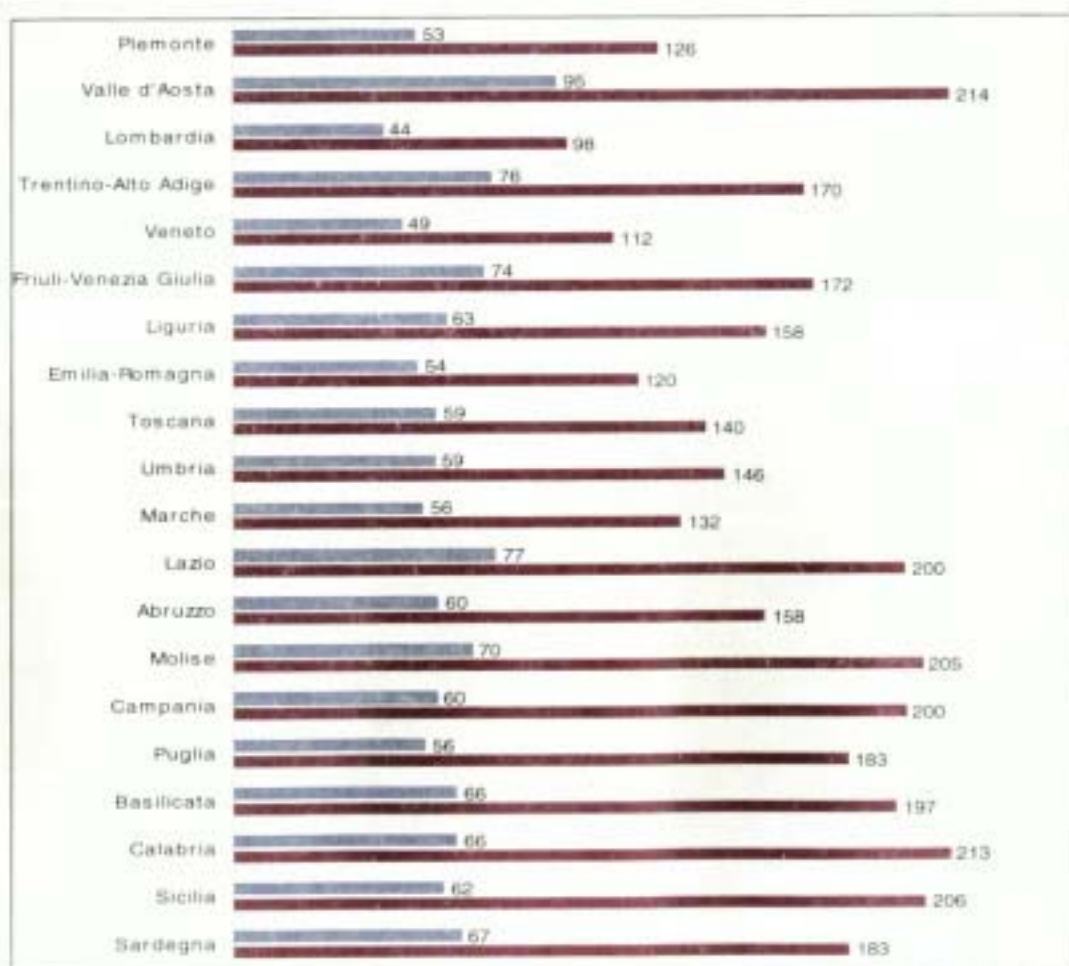


Fonte: Ministero Economia e Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, Conto annuale 2006

La distribuzione geografica del personale presente in servizio nelle amministrazioni pubbliche nell'anno 2006 fa rilevare la concentrazione di personale pubblico nelle regioni Lazio (12,3 per cento), Lombardia (12,2 per cento), Campania (10,0 per cento) e Sicilia (9,0 per cento) (Grafico 5).

L'analisi congiunta del dato sull'impiego nelle amministrazioni pubbliche e di alcune variabili caratteristiche del territorio, quali l'occupazione e la popolazione residente, rende tuttavia una informazione più significativa come emerge dalla lettura del grafico che segue (Grafico 6).

Grafico 6 - Personale in servizio nelle amministrazioni pubbliche su popolazione residente e occupati, per regione - Anno 2006 (ogni 1.000 occupati e ogni 1.000 residenti)



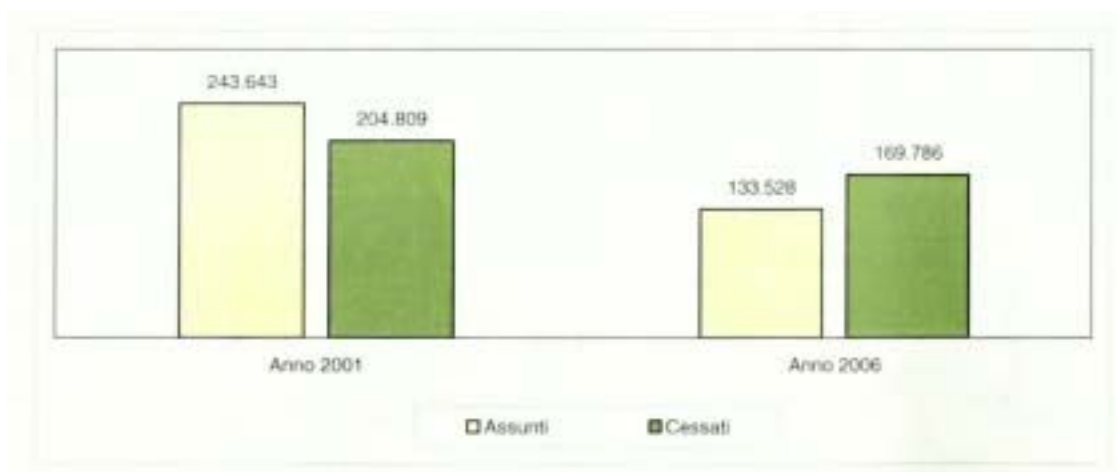
Fonte: Ministero Economia e Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, Conto annuale 2006 e Istat, Annuario Statistico Italiano 2007

2.1.2 Le dinamiche del personale: *turn-over* e mobilità

Nel 2006, sono state effettuate complessivamente 133.528 assunzioni e 169.786 cessazioni di personale (Grafico 7). Anche per effetto dei reiterati blocchi delle assunzioni che si sono susseguiti nell'intervallo di tempo considerato, rispetto al 2001 il contingente di personale in uscita dalle amministrazioni e, soprattutto, quello in entrata, appaiono notevolmente ridimensionati nelle rispettive numerosità (45,2% in meno di assunzioni e 17,1% in meno di cessazioni).

Inoltre, nel 2006 si registra un saldo negativo a fine anno tra assunzioni e cessazioni (-36.258 dipendenti), quasi l'esatto opposto rispetto a quanto accadeva nel 2001, quando il saldo a fine anno era di entità pressoché equivalente ma di segno positivo, a indicare una crescita del numero di dipendenti pubblici (+38.834).

Grafico 7 – Personale assunto e cessato dalle amministrazioni pubbliche – Anni 2001 e 2006
(valori assoluti)

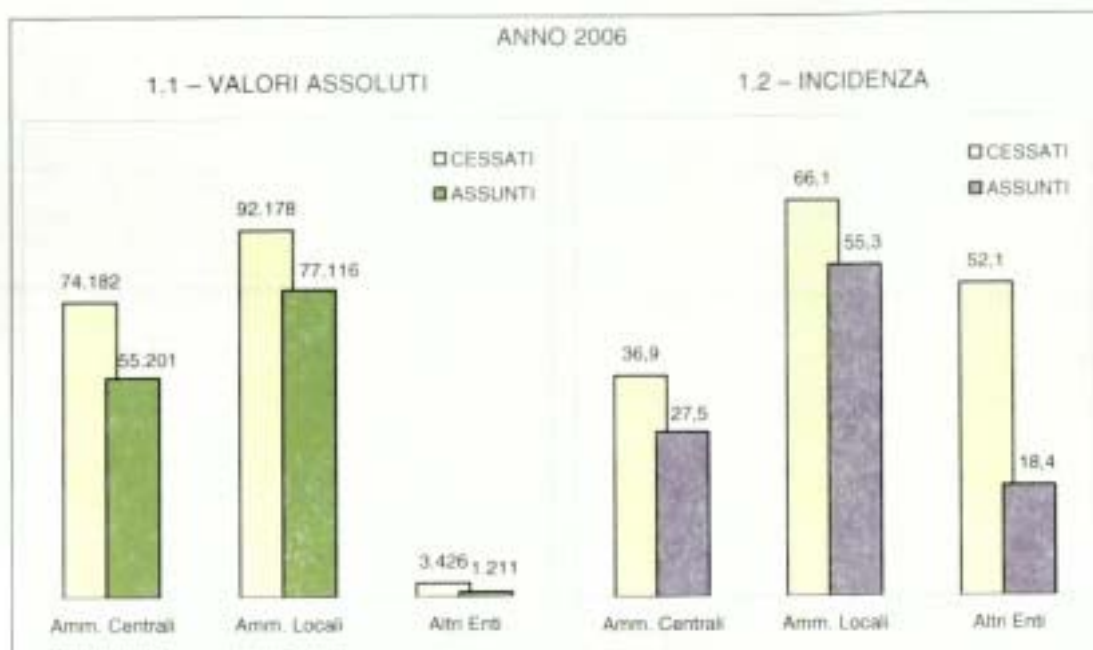


Fonte: Ministero Economia e Finanze, Ragioneria Generale dello Stato, Conto annuale 2001 e 2006

La prevalenza numerica delle cessazioni rispetto alle assunzioni riscontrata a livello complessivo per l'anno 2006, è presente anche in tutti i sottosettori istituzionali (Grafico 8), ed è particolarmente evidente tra gli enti di altro tipo, dove il numero di cessazioni registrate è pari a 3.426 unità, poco meno del triplo del numero di assunzioni effettuate nello stesso anno (1.211); in termini di incidenza sul personale presente, per 52,1 dipendenti

cessati ogni mille in servizio a tempo indeterminato,⁴ solo 18,4 unità sono state rimpiazzate con nuove assunzioni.

Grafico 8 – Personale assunto e cessato dalle amministrazioni pubbliche, per sottosettore istituzionale – Anno 2006 (valori assoluti e incidenza per mille dipendenti in servizio a tempo indeterminato)



Fonte: Ministero Economia e Finanze, Ragionaria Generale dello Stato, Conto annuale 2006

Nel 2001, come già detto, al contrario di quanto registrato nel 2006, erano le assunzioni a superare le cessazioni di personale. Questa prevalenza si manifestava anche in tutti i sottosectori istituzionali, ed era particolarmente evidente tra gli enti locali dove, su 74.482 cessazioni effettuate, le unità di personale assunto sono state 99.165 (Grafico 9); in termini di incidenza sul personale presente, per 53,5 dipendenti cessati ogni mille in servizio a tempo indeterminato, quelli assunti sono stati 71,2. Solo tra gli enti di altro tipo si osservava una maggiore presenza di personale cessato rispetto a quello assunto, sebbene tale differenza non raggiungesse i 5 dipendenti ogni mille in servizio (nel 2006, l'analogia differenza sfiora i 34 dipendenti).

⁴ Il personale in servizio a tempo indeterminato al 31 dicembre utilizzato per il calcolo delle incidenze nel presente paragrafo, include tutto il personale in servizio, a tempo pieno e a tempo parziale, rilevato nella Tabella 1 "Personale a tempo indeterminato" del Conto annuale. Pertanto, sono inclusi anche i dirigenti a tempo determinato e i docenti a tempo determinato.