

- dal d.lgs. 150/2009, “[...] in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”;
- dal decreto legge 30 dicembre 2009, n. 194, convertito dalla legge 26 febbraio 2010, n. 25, recante “Proroga di termini previsti da disposizioni legislative”.

Con la legge delega 15/2009, il Governo è stato delegato anche al riordino delle procedure di contrattazione collettiva nazionale con il criterio, in particolare, della riduzione del numero dei comparti e delle relative aree di contrattazione della dirigenza.

La citata legge non è intervenuta direttamente sui criteri per la determinazione della rappresentatività sindacale (media tra il dato associativo ed il dato elettorale, conseguito quest’ultimo in sede di elezioni degli organismi di rappresentanza del personale, RSU).

Conseguentemente, la modifica strutturale consistente nella riduzione del numero e, quindi, dell’assetto complessivo dei comparti ha determinato la necessità di:

- articolare la programmazione di una fase transitoria, fino alle elezioni delle RSU nel nuovo “sistema” dei comparti di contrattazione, nel corso della quale poter utilizzare i dati inerenti alla rappresentatività sindacale, ivi compreso quello originato dalle elezioni RSU, già accertati e verificati;
- prorogare gli organismi di rappresentanza unitaria del personale;
- accertare la rappresentatività in relazione alla nuova “sistemazione”.

Alle esigenze sopra specificate ha provveduto, inizialmente, il d.lgs.150/2009, allorquando, fissato in non più di quattro il numero dei comparti e delle relative aree in ossequio al criterio ricordato, ha disposto, all’art. 65, comma 3, che, “[...] In deroga all’articolo 42, comma 4, del predetto d.lgs. 165/2001, sono prorogati gli organismi di rappresentanza del personale anche se le relative elezioni siano state già indette. Le elezioni relative al rinnovo dei predetti organismi di rappresentanza si svolgeranno, con riferimento ai nuovi comparti di contrattazione, entro il 30 novembre 2010”.

Successivamente, in via definitiva, il suddetto d.l. 194/2009, con riferimento sia al predetto dato elettorale che al dato associativo, ha stabilito, all’art. 1, comma 20 bis, che: “Ai fini della partecipazione alle trattative per i rinnovi dei contratti collettivi di lavoro relativi agli anni 2010-2012, si fa riferimento alla rappresentatività delle confederazioni e delle organizzazioni sindacali accertata in base ai dati certificati per il biennio contrattuale 2008-2009. Conseguentemente, ai soli fini della verifica della sussistenza delle condizioni previste

dall'articolo 43, comma 3, del d.lgs. 165/2001, per la sottoscrizione dei contratti, la media tra dato associativo e dato elettorale è rideterminata nei nuovi comparti ed aree di contrattazione sulla base dei dati certificati per il biennio contrattuale 2008-2009”.

Per completezza, torna utile qui sottolineare che la soluzione codificata nel quadro normativo appena riportato, per la sua funzionalità rispetto alle esigenze di salvaguardia dell'intero sistema delle relazioni sindacali, era stata peraltro condivisa anche dalla maggioranza delle organizzazioni sindacali appositamente convocate dall'ARAN, su espresso mandato del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, al fine di pervenire all'individuazione di modalità atte a consentire il passaggio dal vecchio sistema contrattuale a quello previsto in attuazione della legge 15/2009 per ciò che attiene, in particolare alla rappresentatività sindacale.

I conflitti sindacali nell'ambito dei servizi pubblici essenziali

Il Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione ha esercitato, per via del d.p.c.m. di delega del 13 giugno 2008, quanto stabilito per l'attuazione della legge 12 giugno 1990, n. 146, e successive modificazioni ed integrazioni. Gli adempimenti riguardanti l'attuazione prevedono che tale legge sia applicata per quanto attiene alle proclamazioni di scioperi per tutti i dipendenti pubblici facenti parte delle aree (per i dirigenti) e dei comparti di contrattazione collettiva (per i non dirigenti); sono inseriti nella predetta delega il personale della carriera prefettizia e diplomatica, i professori e i ricercatori universitari, i dipendenti della Banca d'Italia, della Commissione Nazionale per la Società e la Borsa (CONSOB), dell'Autorità garante della concorrenza e del mercato (AGCM), il personale dell'Agenzia Spaziale Italiana(ASI), del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), del DigitPA, che ha assunto le funzioni del Centro Nazionale per l'Informatica nella Pubblica Amministrazione (CNIPA), dell'Ente Nazionale per l'Aviazione Civile (ENAC) e dell'Unioncamere.

Con il d.p.c.m. di delega del 18 luglio 2008 i restanti Ministri sono stati delegati, per quanto di competenza, per i casi di proclamazione di sciopero del personale non ricompreso nel d.p.c.m. del 13 giugno 2008.

Nel 2009 i motivi delle indizioni delle astensioni dal lavoro non si sono discostati da quelli degli ultimi anni, riguardando, essenzialmente, la riforma di tutte le Amministrazioni,

l'adeguamento degli stipendi, in sintonia con il rinnovo dei contratti di lavoro e della stabilizzazione dei precari, dei trattamenti di fine rapporto di lavoro e di pensione.

Nella tabella che segue sono riportate il numero di proclamazioni, a livello nazionale, inviate al Dipartimento della funzione pubblica.

Tabella 19 – Numero di proclamazioni, a livello nazionale, inviate al Dipartimento della funzione pubblica

PROCLAMAZIONI SCIOPERI	NUMERO
Generali (tutto il personale del settore pubblico e del settore privato)	3
Tutto il Pubblico Impiego	1
Comparti vari del Pubblico Impiego	2
Comparto Scuola	10
Comparto Istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale	2
Comparto Istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione	2
Comparto Università	4
Singole amministrazioni del Comparto Enti pubblici non economici Croce Rossa Italiana	2
Personale precario della Scuola superiore della pubblica amministrazione locale e dell'Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali	2
CNIPA	1
Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco	2
Totale delle proclamazioni degli scioperi nazionali	31

6.11 L'andamento delle retribuzioni nel settore pubblico a confronto con il settore privato

6.11.1 Dinamiche di lungo periodo

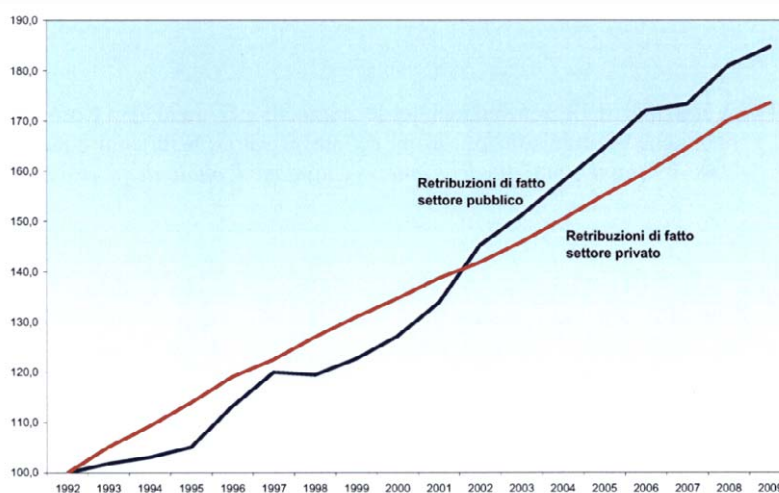
Attraverso la lettura integrata dei dati dei conti nazionali Istat per settore di attività economica e per settore istituzionale, è possibile produrre regolarmente un'analisi comparativa tra la dinamica delle retribuzioni di fatto nel settore pubblico e quella del settore privato²². Possiamo così mettere a confronto la crescita delle retribuzioni pro capite²³

²² Per l'edizione precedente si veda Ministero per la pubblica amministrazione e l'innovazione, "Relazione al Parlamento sullo stato della Pubblica Amministrazione – Anno 2008", vol. I, par. 5.4, pp. 168-174.

²³ Retribuzioni lorde per unità di lavoro equivalenti a tempo pieno.

nell'insieme delle imprese operanti nell'agricoltura, nell'industria e nei servizi privati con quella delle amministrazioni pubbliche (in qualunque settore di attività economica esse operino)²⁴ nel periodo compreso tra il 1992 (anno base) e il 2009. In questo modo è possibile produrre una valutazione degli effetti retributivi del modello contrattuale varato con il Protocollo di luglio 1993²⁵.

Figura 23 – Retribuzioni lorde nominali per unità di lavoro dipendente nelle pubbliche Amministrazioni e nel settore privato. Anni 1992-2009 (numeri indice in base 1992=100)



Fonte: Istat, Conti nazionali

Nell'insieme dell'arco temporale (17 anni) caratterizzato dall'applicazione delle regole del Protocollo del 1993²⁶, dinamiche non troppo dissimili hanno interessato il settore privato e il settore pubblico (Figura 23). Tuttavia, il primo ha messo a segno un incremento nominale

²⁴ Stimata dall'Istat nell'ambito dei conti del settore istituzionale Pubbliche Amministrazioni.

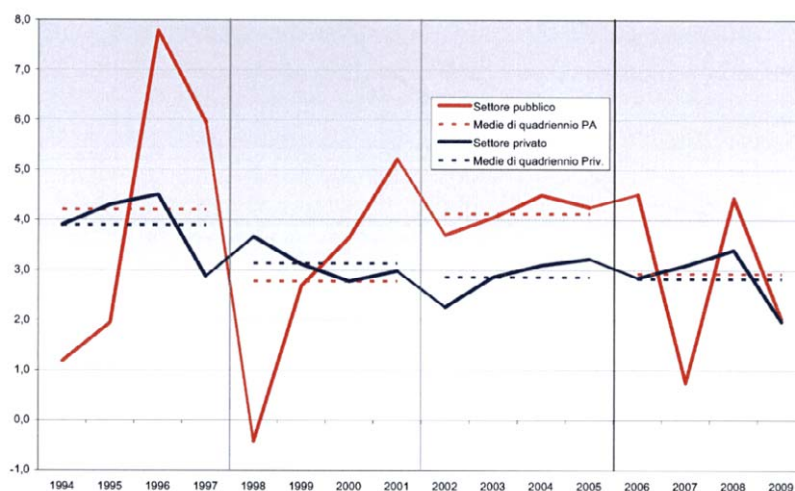
²⁵ A titolo di premessa occorre specificare che tra il 1980 e il 1992 le retribuzioni di fatto dei dipendenti pubblici avevano ottenuto un significativo vantaggio nei confronti di quelle dei dipendenti privati. Esse infatti erano cresciute, in termini nominali, del 265%, mentre quelle dei privati soltanto del 234%. La necessità di contenere i fenomeni alla base della più accentuata dinamica retributiva era per l'appunto una delle motivazioni della riforma del pubblico impiego mirata a una progressiva convergenza delle regole con quelle del settore privato. Ovviamente, agli effetti del modello contrattuale definito dal Protocollo del 1993 si aggiungono in realtà quelli del decreto legislativo 29, sempre del 1993, che rinnovò in misura sostanziale la cornice istituzionale della contrattazione nel pubblico impiego, introducendo tra l'altro l'Aran, l'Agenzia per la rappresentanza Negoziabile delle Pubbliche Amministrazioni.

²⁶ In effetti, questa affermazione è esatta soltanto per il pubblico impiego, per il quale le regole previste dal nuovo Accordo quadro di riforma degli assetti contrattuali del 22 gennaio 2009 sono ancora inapplicati. Per i dipendenti del settore privato, invece, per una parte del 2009 e per importanti contratti nazionali (chimica, telecomunicazioni, metalmeccanica, alimentari, carta) quelle regole sono già state applicate.

complessivo pari al 74% rispetto al valore dell'anno base, mentre il secondo un incremento dell'85%. Va poi notato che, nel settore pubblico, mentre fino al 2000 la crescita retributiva si è mantenuta sensibilmente inferiore a quella del privato, dal 2000 in poi è risultata costantemente e significativamente superiore e, in particolare, dal 2002 l'incremento nominale rispetto al 1990 è diventato superiore a quello del settore privato sino a raggiungere nel 2009 un vantaggio di 11 punti percentuali.

Il profilo evolutivo descritto può essere analizzato in dettaglio esaminando l'evoluzione dei tassi annui di variazione nei quattro quadrienni contrattuali che si sono succeduti dal 1993 ad oggi (Figura 24).

Figura 24 – Variazioni delle retribuzioni lorde nominali per unità di lavoro dipendente nelle pubbliche Amministrazioni e nel settore privato. Quadrienni contrattuali 1994-97-2006-09 (tassi annui di variazione % e tassi medi annui di quadriennio)



Fonte: Istat, Conti nazionali

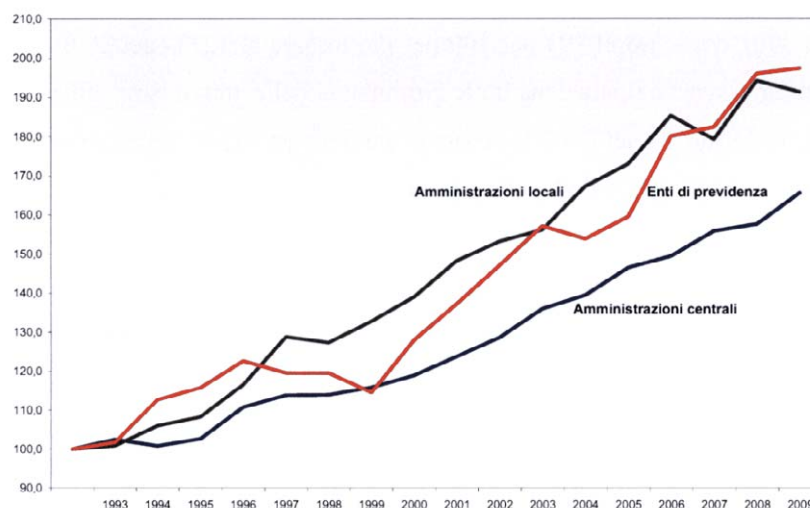
Il primo, corrispondente al 1994-1997 (varo del nuovo sistema e blocco temporaneo della contrattazione pubblica), è caratterizzato da una crescita retributiva annua di fatto dei dipendenti pubblici (4,2%) leggermente superiore a quella dei privati (3,9%). Nel secondo (1998-2001), il settore privato rallenta sensibilmente (il tasso di crescita medio annuo scende al 3,1%), ma il settore pubblico – pur con le vistose discontinuità legate ai ritardi nei rinnovi (il cosiddetto “effetto elastico” delle retribuzioni pubbliche – rallenta la dinamica salariale in misura anche maggiore e gli aumenti si portano in media al 2,8% annuo. Nel terzo

quadriennio (2002-2005) prosegue il rallentamento nel privato (2,9%), ma nel pubblico le retribuzioni presentano invece una dinamica molto più sostenuta (4,1% l'anno). Nell'ultimo quadriennio, infine, le dinamiche retributive medie, seppure con forti divergenze puntuali, tendono a coincidere: 2,9% nel pubblico contro 2,8% nel privato.

Queste evidenze empiriche segnalano che, alla fase di caduta della retribuzione relativa dei dipendenti pubblici (1993-1995), ha fatto seguito una fase di parziale recupero (1996-1997), seguita da un'ulteriore fase di ridimensionamento (1998-1999) e quindi da un lungo periodo di crescita intensa (2000-2006), cui ha infine fatto seguito un periodo di più forte freno della dinamica retributiva pubblica (2007-2009).

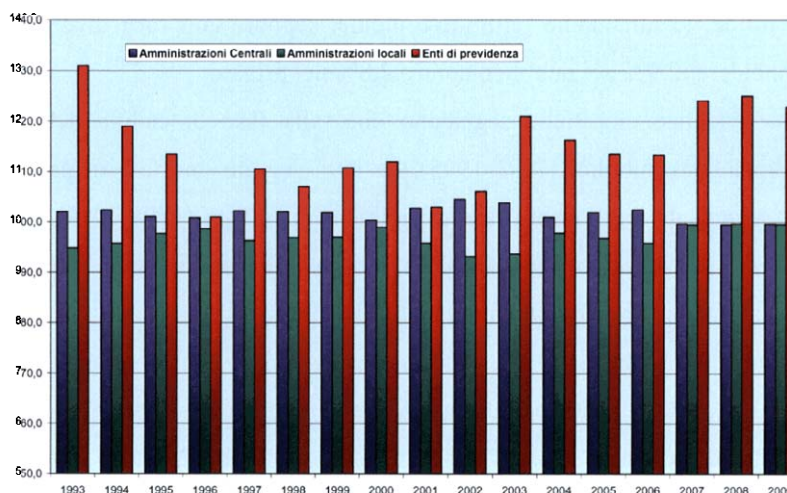
Disaggregando i dati a livello settoriale si evidenzia che la crescita retributiva del settore pubblico è stata trainata dalle amministrazioni locali, che dal 1997 al 2006 hanno mantenuto profili di aumento superiori agli altri settori (Figura 25). Del resto, la crescita è stata molto differenziata, tanto tra i diversi comparti delle pubbliche amministrazioni, quanto tra i diversi periodi. In sintesi, nell'intero periodo 1992-2009, le retribuzioni di fatto di un dipendente a tempo pieno sono cresciute nelle amministrazioni locali del 91%, mentre negli enti di previdenza l'incremento è stato del 97% e nelle amministrazioni centrali soltanto del 66%.

Figura 25 – Retribuzioni lorde nominali per unità di lavoro dipendente nelle Amministrazioni centrali, nelle Amministrazioni locali e negli Enti di previdenza. Anni 1992-2009 (numeri indice in base 1992=100)



Fonte: Istat, Conti nazionali

Figura 26 – Retribuzioni lorde nominali per unità di lavoro dipendente nelle amministrazioni centrali, nelle Amministrazioni locali e negli Enti di previdenza - Anni 1992-2009 (numeri indice in base media P.A.=100)

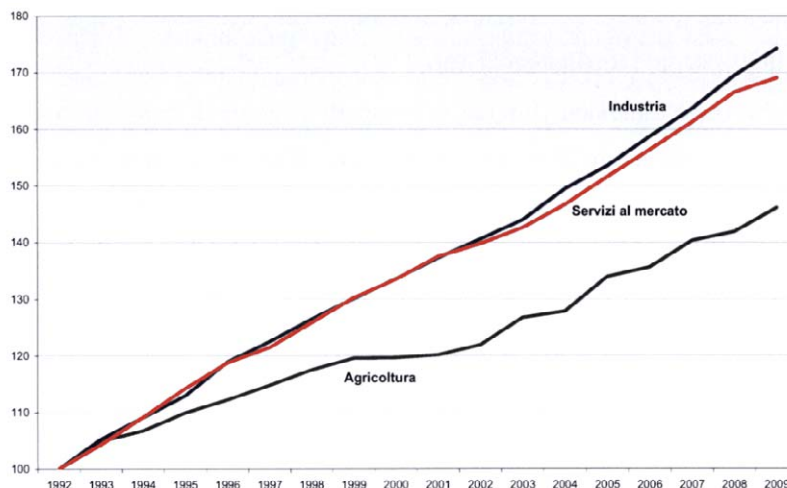


Fonte: Istat, Conti nazionali

Se si guarda all'evoluzione temporale dei differenziali retributivi tra questi comparti del pubblico impiego (Figura 26) si nota che il periodo di applicazione al settore pubblico del modello contrattuale delineato dal Protocollo del 1993 ha visto all'opera due diverse tendenze: da un lato un ridimensionamento relativo delle retribuzioni negli enti di previdenza, che è proseguito sino al 2001 e poi è stato seguito da una nuova fase di distanziamento (se nel 1993 la retribuzione negli enti di previdenza era pari al 131% di quella media del pubblico impiego, nel 2001 era scesa al 103 per 100 per poi tornare al 123% nel 2009); dall'altro un processo di progressiva equiparazione tra le retribuzioni delle amministrazioni centrali e delle amministrazioni locali (se nel 2002 la retribuzione delle amministrazioni centrali era pari al 105% di quella media e quella delle amministrazioni locali al 93%, nel 2009 la prima era pari al 99,7% e la seconda al 99,6%).

Nel settore privato, mentre la crescita retributiva dell'industria e dei servizi al mercato è stata piuttosto simile (rispettivamente del 74 e del 69%), ma comunque inferiore a quella media del settore pubblico (85%), le retribuzioni agricole hanno registrato aumenti quasi sempre assai inferiori e pari, nell'intero periodo, al 46% (Figura 27).

Figura 27 – Retribuzioni lorde nominali per unità di lavoro dipendente nell'agricoltura, nell'industria e nei servizi al mercato. Anni 1992-2009 (numeri indice in base 1992=100; servizi privati ad esclusione dei servizi sociali e personali)



Fonte: Istat, Conti nazionali

6.11.2 Il quadriennio contrattuale 2006-2009

L'esame comparativo del quadriennio contrattuale 2006-2009 nel pubblico impiego e nel settore privato consente di notare un notevole riallineamento della dinamica retributiva tra i due comparti. Le retribuzioni lorde dei dipendenti pubblici sono aumentate in media del 2,9% l'anno a fronte di una crescita del 2,8% nel settore privato (tabella 20).

Tabella 20 – Retribuzioni pro capite nelle P.A. e nei settori del comparto privato - Quadriennio contrattuale 2006-2009 (tassi di variazione percentuali annui)

	2006	2007	2008	2009	Media
Amministrazioni centrali	2,0	4,3	1,2	5,1	3,1
Amministrazioni locali	7,1	-3,3	8,3	-1,5	2,7
Enti di previdenza	12,9	1,3	7,5	0,7	5,6
Totale Pubbliche amministrazioni	4,5	0,8	4,4	2,0	2,9
Agricoltura	1,3	3,4	1,1	3,0	2,2
Industria	3,4	3,1	3,6	2,8	3,2
Servizi al mercato	3,1	3,1	3,3	1,5	2,8
Totale settore privato	2,9	3,1	3,4	2,0	2,8
Per memoria:					
Prezzi al consumo (Ipc)	2,2	2,0	3,5	0,8	2,1

Fonte: Istat, Conti nazionali e Prezzi al consumo

Dal confronto con la dinamica dell'inflazione emerge che, nella media, la remunerazione lorda del lavoro è cresciuta, in termini reali, dello 0,8% l'anno per i dipendenti pubblici e dello 0,7% per i dipendenti privati.

Il quadro delle dinamiche interne ai comparti è, come di consueto, più differenziato nel settore pubblico che in quello privato. Nel primo, infatti, le retribuzioni lorde crescono in media del 5,6% l'anno (ovvero del 3,5% in termini reali) negli enti di previdenza, contro il 3,1% nelle amministrazioni centrali e il 2,7% in quelle locali (rispettivamente, 1,0 e 0,6% in termini reali). Si noti, in particolare, l'“effetto elastico” tra un anno e l'altro nelle amministrazioni locali, legato al cronico ritardo nel rinnovo degli accordi salariali. Nel privato, le retribuzioni crescono del 3,2 l'anno nell'industria (1,1% in termini reali), del 2,8% nei servizi al mercato (0,7 per cento) e del 2,2% in agricoltura (0,1%).

6.11.3 Gli effetti della manovra finanziaria e le prospettive per il triennio 2010-2012

Nel 2010 la crisi internazionale e i problemi di finanza pubblica interni hanno esercitato effetti rilevanti sulla contrattazione pubblica, obbligando il Governo a varare una manovra economica che limita in modo drastico la disponibilità di risorse per la remunerazione del lavoro pubblico. Il decreto-legge 31 maggio 2010, n.78 “Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica” prevede infatti, tra le misure di contenimento della spesa:

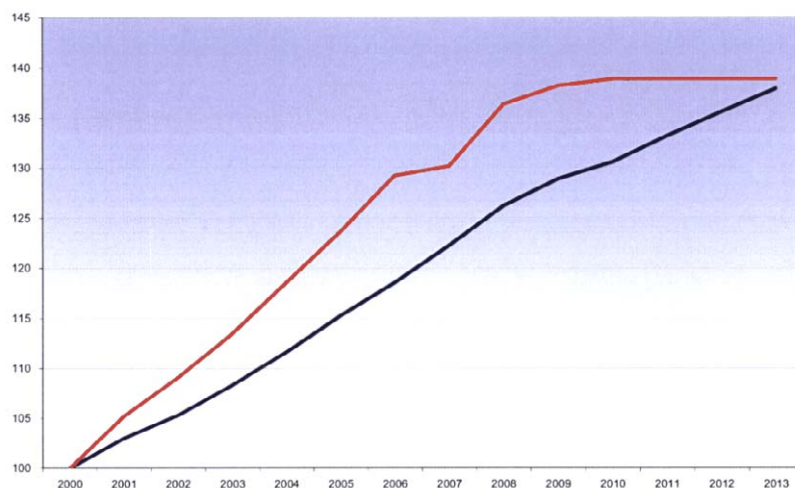
- la sospensione senza recupero delle procedure contrattuali per il triennio 2010-2012,
- la rideterminazione degli stanziamenti per l'indennità di vacanza contrattuale dei pubblici dipendenti in linea con gli importi corrispondenti alla misura di regime dell'indennità relativa al mese di luglio 2010 e la conseguente rideterminazione delle risorse già stanziata,
- la non applicazione degli adeguamenti retributivi e degli automatismi stipendiali per classi e scatti per il personale pubblico non contrattualizzato per il periodo 2011-2013,
- la riduzione dei trattamenti economici dei dirigenti del 5% per la fascia di retribuzione compresa tra i 90.000 e i 150.000 euro l'anno e del 10% per la parte eccedente,

- il blocco fino al 2013 all'importo in godimento al 2010 della remunerazione individuale dei dipendenti pubblici,
- l'inasprimento dei limiti previgenti per il turnover nelle Amministrazioni dello Stato, nelle Agenzie, negli Enti pubblici non economici e negli Enti di ricerca.

L'impatto finanziario dell'insieme di misure considerato (se la manovra non verrà modificata dal Parlamento) può essere stimato in un ammontare complessivo pari a circa 9,5 miliardi di euro tra il 2010 e il 2012. Di questi, 7,5 miliardi circa sono riferibili al solo blocco della contrattazione per il triennio contrattuale 2010-2012.

Nell'ipotesi che le retribuzioni pro capite del settore privato crescano nel quadriennio 2010-2013 con l'indice previsionale Ipca al netto dei prezzi dei prodotti energetici importati previsto ai fini della contrattazione dall'Accordo quadro del 22 gennaio 2009 (1,3% nel 2010, 2,0 nel 2011, 1,8 nel 2012 e 1,7 nel 2013), mentre quelle dei dipendenti pubblici rimangano bloccate ai valori del 2010, dopo 13 anni nei quali il divario salariale pubblico-privato si è progressivamente ampliato, nel 2013 si avrebbe un sostanziale riallineamento tra i due settori del livello della crescita rispetto all'anno base (Figura 28).

Figura 28 – Retribuzioni lorde nominali per unità di lavoro dipendente nelle pubbliche Amministrazioni e nel settore privato. Anni 2000-2013 (numeri indice in base 2000=100)



Fonte: Istat, Conti nazionali e proiezioni sulla base dell'Indice previsionale Ipca (di fonte Isae) e del decreto-legge 31 maggio 2010, n.78

PAGINA BIANCA

Capitolo 7

La valorizzazione delle risorse umane

PAGINA BIANCA

CAPITOLO 7

LA VALORIZZAZIONE DELLE RISORSE UMANE

7.1 La formazione nelle amministrazioni pubbliche

7.1.1 La partecipazione alla formazione e le attività nel 2009

La Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione ha effettuato un'indagine sulle attività formative svolte nell'anno 2009, nell'ambito dell'Osservatorio sui bisogni formativi delle pubbliche amministrazioni, a favore dei propri dipendenti, e di quelli del comparto Sicurezza per i corpi di polizia,

I risultati emersi dall'indagine sono stati pubblicati nel 13° Rapporto sulla formazione nelle pubbliche amministrazioni.

In particolare, sono state censite 39 Amministrazioni di tutti i comparti della pubblica amministrazione²⁷, per un totale di 490.866 dipendenti pubblici.

Nel 2009, l'investimento destinato alla formazione è stato di 141.174.030 euro, che corrispondono allo 0,65% della massa salariale²⁸. Il 45% del valore dell'investimento complessivo è stato impiegato nei Ministeri, il 28% negli Enti pubblici, il 24% nella Sicurezza e il restante 3% negli altri comparti.

Continua ad essere prevalente la modalità della formazione in aula (76% delle partecipazioni), in crescita rispetto al 2008 (57%). Un'evidente inversione di tendenza rispetto agli ultimi anni (nel 2007 era pari al 68,7% e nel 2006 al 67,5%).

²⁷ Rispetto allo scorso anno, non viene censita la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Protezione civile, che non ha comunicato i dati. Per effetto del ridisegno di competenze e degli accorpamenti che hanno interessato i Ministeri, dallo scorso anno non sono più rilevate individualmente le seguenti Amministrazioni: il Ministero della salute (che per il 2009 era ancora parte del Ministero del lavoro, salute e previdenza sociale), il Ministero dell'università e ricerca (unito al Ministero dell'istruzione), il Ministero delle infrastrutture (ora parte del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti), il Ministero del commercio internazionale e il Ministero delle comunicazioni (integrati nel Ministero dello sviluppo economico). Questi Enti non escono, però, dall'universo di riferimento, poiché per loro i dati sulla formazione sono confluiti tra quelli trasmessi dal dicastero di riferimento.

²⁸ Sulla base del disposto della Direttiva 14 del 24 aprile 1995 del Ministro per la funzione pubblica (rivolta alle Amministrazioni pubbliche e recepita dai CCNL), le Amministrazioni debbono destinare alla formazione dei propri dipendenti un investimento che corrisponda almeno all'1% della massa salariale.

Si diffonde, lentamente ma in maniera crescente, la cultura della valutazione nelle amministrazioni centrali: nel 2008, il 78% circa dei corsi per cui il dato è stato dichiarato sono stati sottoposti a valutazione (costituivano poco più del 70% nel 2008 e solo il 66% nel 2007). Le motivazioni che inducono le amministrazioni a valutare la formazione effettuata sono molteplici: la necessità di poter disporre di riscontri circa gli esiti di particolari tipologie di corsi, ad esempio quelli relativi a tematiche ritenute strategiche, ovvero di corsi realizzati tramite l'applicazione di metodologie o strumenti innovativi; l'esistenza o meno di disposizioni specifiche sulla valutazione, che non solo la incoraggino ma la rendano in qualche modo obbligatoria; la disponibilità ad impiegare risorse in un'attività che può essere anche molto dispendiosa, in termini di tempo e risorse; ecc.

Il tasso generale di partecipazione risulta pari al 48,8%. La partecipazione dei dipendenti delle amministrazioni centrali alla formazione si colloca al di sopra dell'obiettivo della rinnovata Strategia di Lisbona che, impostando la visione strategica del lavoro coerentemente all'idea del *lifelong learning*, si prefigge per il 2010 di elevare il livello medio di partecipazione a forme di apprendimento fino a raggiungere, almeno, il 12,5% della popolazione adulta in età lavorativa (25-64 anni).

Tassi di partecipazione alla formazione superiori a 100 – che segnalano la presenza media di ciascun dipendente a più di un corso – si registrano in 15 Amministrazioni:

- due Ministeri (Lavoro, salute e politiche sociali; Politiche agricole, forestali e alimentari),
- la Corte dei Conti, fra gli Organi dello Stato;
- quattro Autorità (CONSOB, Mercato, ISVAP, Autorità di vigilanza sui fondi pensione),
- otto enti pubblici (INPS, INPDAP, ISTAT, INAIL, ACI, IPOST, ICE e IPSEMA).

Nel 2009 sono state erogate 454.348 ore di formazione: il 48% nei Ministeri e il 37% negli Enti pubblici. Confrontando i dati con il 2008, si registra una consistente crescita dal punto di vista della partecipazione alle attività formative dei dipendenti nei comparti degli Enti pubblici (+18%) e delle Autorità (+25%).