

prima volta i dati relativi all'esercizio di riferimento sono stati resi disponibili entro l'anno successivo) e una diminuzione degli enti inadempienti.

Tabella 2

*Unità di personale in servizio aggregate per natura
del rapporto di lavoro nel periodo 2006-2008*

Rapporto di lavoro	2006	2007	2008	% 2008/2006
Tempo indeterminato ⁽¹⁾	3.470.588	3.429.169	3.436.325	-0,99
Tempo determinato ⁽²⁾	128.173	134.704	125.481	-2,10
Interinale	10.551	11.695	11.654	10,45
Lavori socialmente utili	30.541	25.122	22.202	-27,30
Formazione lavoro	6.290	4.178	3.212	-48,93
Totale	3.646.143	3.604.868	3.598.874	-1,30

Fonte: Elaborazione Corte dei conti su dati RGS-IGOP.

⁽¹⁾ Compresa la categoria "altro personale" a tempo indeterminato delle Forze armate (63.605 unità nel 2006, 50.824 nel 2007 e 45.547 nel 2008) e dei Corpi di polizia (4.568 unità nel 2006, 1.878 nel 2007 e 5.152 nel 2008).

⁽²⁾ Compresi i professori e ricercatori a tempo determinato (19.387 unità nel 2006, 20.964 nel 2007 e 19.836 nel 2008).

Il positivo rapporto di collaborazione della Ragioneria generale dello Stato con questa Corte ha consentito inoltre di migliorare la qualità dei dati e delle elaborazioni. La complessità delle operazioni e il necessario frequente aggiornamento della metodologia rende tuttavia ancora necessari successivi aggiustamenti delle rilevazioni effettuate negli esercizi precedenti.

I dati attualmente disponibili - aggiornati al 31 dicembre 2008 - registrano, a causa dei ritardi nella sottoscrizione dei contratti, gli effetti della tornata contrattuale 2006-2007, in quanto quella relativa al biennio successivo, tranne nei comparti ministeri, scuola e enti pubblici non economici, risulta avviata a partire dal 2008. Ancora maggiore risulta lo scarto temporale per le aree dirigenziali nell'ambito delle quali le rilevazioni tengono conto solo dei rinnovi contrattuali relativi alle aree III e IV.

Sotto il profilo contabile, le elaborazioni contenute nel conto annuale si riferiscono alla spesa di personale effettivamente sostenuta in ciascun esercizio dai diversi enti secondo il criterio della cassa, con l'unica eccezione degli enti appartenenti al comparto SSN che, a partire dalla rilevazione del 2001, in relazione alla adozione del metodo di contabilità analitica per la predisposizione dei propri bilanci, inviano i dati di spesa in termini di competenza economica.

Va, inoltre, precisato che i diversi aggregati di spesa qui presi in considerazione sono difficilmente raffrontabili, al di là di apparenti similitudini terminologiche, con quelli riportati nel conto economico delle amministrazioni pubbliche, impostato secondo i criteri di contabilità economica elaborati in sede Eurostat e riferito ad una diversa platea di istituzioni.

Premesso quanto sopra, il conto annuale raggruppa i dati di spesa nei seguenti aggregati:

- “Retribuzioni lorde al personale”, che indica le spese sostenute per il pagamento delle retribuzioni fisse e accessorie al personale in servizio (sia a tempo indeterminato che a tempo determinato o con contratto di formazione e lavoro);

- “Costo del personale”, che somma alle “Retribuzioni lorde” un complesso disomogeneo di spese relative allo svolgimento della prestazione lavorativa (erogazione dei buoni pasto e spesa per la gestione delle mense), agli oneri sociali a carico del datore di lavoro (assegni familiari, equo indennizzo, coperture assicurative, contributi a carico dell’amministrazione, quote di accantonamento per la corresponsione del TFR), al benessere del personale e al saldo delle partite di giro per i compensi al personale comandato.

Aggiungendo al costo del personale, come sopra definito, le spese per la formazione, le indennità di missione e trasferimento e l’IRAP, si ottiene infine l’aggregato “Costo del lavoro dipendente”, che evidenzia l’impatto finanziario complessivo imputabile al pubblico impiego.

La *tabella 3* evidenzia per il triennio 2006-2008 il valore dei diversi aggregati e delle singole voci che li compongono.

L’analisi dei dati evidenzia nel 2008 una spiccata crescita del “costo del personale”, pari al 2,8% rispetto al 2006 e al 7% nei confronti del 2007; l’incremento è tuttavia nettamente superiore nell’ambito del settore statale (3,4%) rispetto al settore non statale (2,1%).

La componente più significativa di tale spesa è costituita dalle “retribuzioni lorde del personale” e segna nel 2008 i 119,3 miliardi. In questo ambito, alla crescita delle spese per il personale a tempo indeterminato corrisponde una flessione della spesa per il personale a tempo determinato, diminuita di oltre il 10%.

La distinzione tra settore statale e quello non statale conferma la prevalenza degli incrementi della spesa statale (4,1%), rispetto quella non statale (2,1%), condizionata dall’andamento del settore della scuola, che assorbe più della metà delle relative spese.

Cresce quasi del doppio nel triennio anche la componente degli oneri sociali a carico del datore di lavoro, all’interno dei quali le spese per gli assegni al nucleo familiare e per l’equo indennizzo al personale, pur in crescita nel triennio, continuano a rappresentare una quota marginale delle relative spese.

L’aggregato “costo del lavoro dipendente” supera infine nel 2008 i 164,1 miliardi con un incremento del 2,6% (3,3% nel settore statale e 1,8% nel settore non statale).

Nell’ambito degli altri costi, si segnalano anche nel triennio la scarsa significatività e l’andamento decrescente delle risorse destinate alla formazione del personale (appena 259 milioni nel 2008, con una diminuzione del 22% rispetto al 2006) che viceversa dovrebbero contribuire alla necessaria riqualificazione del personale in funzione di una maggiore efficienza ed efficacia dei servizi forniti dalle pubbliche amministrazioni.

Tabella 3

Costo del lavoro dipendente settore statale e non statale - triennio 2006-2008

(importi in migliaia)

VOCI SPESA	2006			2007			2008		
	SETTORE STATALE	SETTORE NON STATALE	TOTALE	SETTORE STATALE	SETTORE NON STATALE	TOTALE	SETTORE STATALE	SETTORE NON STATALE	TOTALE
1 Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato	59.457.614	52.810.374	112.267.988	57.103.403	50.731.415	107.834.819	62.428.934	53.851.161	116.280.094
2 Retribuzioni personale a tempo determinato e formazione lavoro	966.969	2.482.597	3.449.566	774.237	2.595.262	3.369.500	474.914	2.602.750	3.077.665
3 Retribuzioni lorde al personale (1+2)	60.424.583	55.292.972	115.717.555	57.877.641	53.326.677	111.204.318	62.903.848	56.453.911	119.357.759
4 Oneri sociali a carico del datore di lavoro	18.072.796	16.130.770	34.203.566	17.093.666	15.701.872	32.795.537	18.322.473	16.456.494	34.778.967
5 Benessere del personale	38.410	55.945	94.355	32.580	56.995	89.576	40.198	65.513	105.711
6 Saldo dei rimborsi relativi al personale comandato	51.178	-771.759	-720.581	47.899	-650.910	-603.011	64.090	-746.004	-681.914
7 Costo del personale (3+4+5+6)	78.586.967	70.707.927	149.294.895	75.051.786	68.434.634	143.486.420	81.330.610	72.229.913	153.560.524
8 Formazione del personale	115.119	218.299	333.419	77.433	184.599	262.032	72.441	186.763	259.203
9 Indennità di missione e trasferimento	470.341	311.119	781.460	390.996	292.582	683.577	404.096	279.415	683.511
10 IRAP	4.971.113	4.589.964	9.561.077	4.918.221	4.404.742	9.322.964	5.095.098	4.593.459	9.688.557
11 Costo del lavoro dipendente (7+8+9+10)	84.143.540	75.827.310	159.970.850	80.438.435	73.316.557	153.754.992	86.902.245	77.289.550	164.191.794

Fonte: Elaborazione Corte dei conti su dati RGS-IGOP.

Non sono inclusi gli enti degli artt. 60 e 70 del d.lgs. n. 165 del 2001 e le autorità indipendenti.

Nei capitoli successivi, aventi ad oggetto i risultati delle politiche in materia di personale pubblico (descritte nel capitolo primo) saranno esaminate in modo disaggregato (personale dirigente e personale appartenente ai comparti, oltre al personale in regime di diritto pubblico) le principali variabili che compongono il costo del lavoro, rappresentate essenzialmente dalla consistenza e composizione del personale in servizio e dall'andamento della spesa per le retribuzioni lorde al personale, nelle componenti fisse e accessorie.

Relativamente a tale aggregato, come evidenziato nella *tabella 3*, occorre precisare che tutti gli importi non includono né gli oneri previdenziali e assistenziali a carico dell'amministrazione né l'IRAP (rilevati in apposita voce del conto annuale), mentre comprendono le spese corrisposte a titolo di arretrati, offrendo in tal modo un quadro della reale dimensione della spesa erogata nell'anno. La spesa media annua, al contrario della spesa complessiva, non include la componente di arretrati, né le somme pagate a titolo di indennità di esclusività e il trattamento accessorio all'estero, e può corrispondere alla retribuzione media teoricamente spettante a ciascuna categoria di personale. Il pagamento di parte delle componenti della retribuzione nell'anno successivo a quello di riferimento può, tuttavia, escludere tali valori dal computo della spesa media.

CAPITOLO QUINTO

I RISULTATI DELLA GESTIONE DEL PERSONALE DIRIGENZIALE

5.1. Premessa – 5.2. Gli interventi legislativi – 5.3. Gli orientamenti della giurisprudenza costituzionale – 5.4. La consistenza del personale – 5.5. La spesa – 5.5.1. *La spesa complessiva* – 5.5.2. *La spesa per retribuzioni accessorie* – 5.5.3. *La spesa media per retribuzioni di posizione e di risultato* – 5.5.4. *Gli andamenti della spesa per area dirigenziale* – 5.6. La dirigenza esterna e le alte specializzazioni

5.1. Premessa

Il presente capitolo espone i dati relativi alla dirigenza pubblica per gli anni 2006-2008 con riguardo alla suddivisione della stessa in otto autonome aree di contrattazione collettiva omogenee da un punto di vista organizzativo e funzionale, individuate dal contratto collettivo nazionale quadro (CCNQ) del 23 settembre 2004, modificato con l'accordo quadro del 3 ottobre 2005¹. Difatti, le nuove disposizioni recate dall'art. 65, comma 5, del d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di riduzione dei comparti e delle aree di contrattazione collettiva nazionale troveranno applicazione “dalla tornata contrattuale successiva a quella in corso”.

In data 1° febbraio 2008, è stato sottoscritto un nuovo accordo quadro per la definizione delle autonome aree di contrattazione della dirigenza per il quadriennio 2006-2009, che conferma la ripartizione della dirigenza in 8 aree, introducendo alcune variazioni: a) per l'area I, che comprende ora i “dirigenti del comparto ministeri, ivi compresi i dirigenti delle professionalità sanitarie e del Ministero della salute di cui all'art. 2 della legge 3 agosto 2007, n. 120”; b) per l'area VI, che

¹ L'accordo quadro distingue il personale dirigenziale nelle seguenti 8 aree:

- Area I: dirigenti del comparto dei ministeri e delle amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo.
- Area II: dirigenti del comparto Regioni e autonomie locali.
- Area III: dirigenti dei ruoli sanitario, professionale, tecnico, amministrativo del comparto del Servizio sanitario nazionale (SSN).
- Area IV: dirigenza medico-veterinaria, comprendente medici, veterinari ed odontoiatri del comparto del servizio sanitario nazionale.
- Area V: dirigenti dei comparti scuola e istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale.
- Area VI: dirigenti dei comparti agenzie fiscali e enti pubblici non economici.
- Area VII: dirigenti dei comparti università e istituzioni ed enti di ricerca e sperimentazione.
- Area VIII: dirigenti del comparto della Presidenza del Consiglio dei ministri.

Con tale accordo le parti hanno stabilito che i professionisti del comparto enti pubblici non economici sono collocati in separata sezione nell'area dirigenziale VI.

comprende ora i “dirigenti dei comparti delle agenzie fiscali e degli enti pubblici non economici, ivi compresi i professionisti del comparto enti pubblici non economici, collocati in apposita separata sezione ai sensi dell’art. 40, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165”.

In precedenza, erano compresi nell’area I i dirigenti del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, che sono stati ricondotti in un autonomo comparto di negoziazione, denominato «Vigili del fuoco e soccorso pubblico», al quale si applica il regime di diritto pubblico ai sensi dell’art. 3, comma 1-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001 (inserito dall’art. 1 della legge delega 30 settembre 2004, n. 252).

Inoltre, si rammenta che, nell’ambito dell’area VI, deve essere incluso il personale dipendente dall’Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato (AAMS), in attuazione dell’art. 3 del contratto collettivo nazionale quadro (CCNQ) dell’11 giugno 2007.

Infine, ai sensi dell’art. 2 della legge n. 120 del 2007, i dirigenti del Ministero della salute rientranti nei profili professionali sanitari² sono inquadrati, a decorrere dalla data di istituzione del ruolo previsto dall’art. 1 del regolamento di cui al d.P.R. 23 aprile 2004, n. 108, in distinta sezione, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

5.2. Gli interventi legislativi

Con il d.lgs. n. 150 del 2009 prende corpo una nuova figura di dirigente, da intendere come rappresentante del datore di lavoro pubblico (da identificare nella comunità dei cittadini utenti e contribuenti), responsabile della gestione delle risorse umane e della qualità e della quantità del prodotto delle pubbliche amministrazioni.

I capisaldi di tale rinnovata impostazione sono:

- a) l’ampliamento dei poteri del dirigente in materia di gestione del rapporto di lavoro e la conseguente maggiore autonomia nei confronti degli organi di governo;
- b) il rafforzamento del sistema delle responsabilità (dirigenziale, disciplinare, penale e amministrativo-contabile);
- c) l’introduzione degli obblighi di trasparenza e di pubblicità nel conferimento degli incarichi dirigenziali.

I maggiori poteri del datore di lavoro pubblico discendono dallo spostamento del baricentro, in materia di rapporto di lavoro pubblico, dal contratto alla legge, già statuito con l’art. 1 della legge n. 15 del 2009, nella parte in cui consente alle disposizioni di fonte pattizia di derogare alle norme primarie nei soli casi stabiliti dalla legge (e non più “ove non diversamente disposto con legge”, come prevedeva l’art. 2, comma 2, secondo periodo, del d.lgs. n. 165 del 2001).

Il processo di rilegificazione si consolida con la previsione della inderogabilità delle disposizioni di legge in materia di sistema premiale (art. 29, d.lgs. n. 150 del 2009) e di procedimento disciplinare (art. 68, d.lgs. n. 150 del 2009), nonché con la espressa indicazione, da un lato, delle materie escluse dalla contrattazione collettiva³ (tra cui, l’organizzazione degli uffici, la partecipazione sindacale, il conferimento e la revoca degli incarichi dirigenziali) e, dall’altro, di quelle da regolare in via contrattuale nei limiti stabiliti dalla legge (sanzioni

² Detti dirigenti sono individuati dall’art. 2, comma 2, lettere b) e c), del d.P.C.M. 13 dicembre 1995 ed inquadrati, ai sensi delle medesime disposizioni, in attuazione dell’art. 18, comma 8, del d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 502, e successive modificazioni.

³ Si veda l’art. 55 del d.lgs. n. 165 del 2001.

disciplinari, valutazione delle prestazioni ai fini della corresponsione del trattamento accessorio, mobilità e progressioni economiche) (art. 40, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001, sostituito dall'art. 54, d.lgs. n. 150 del 2009).

Al riguardo, sono significative le disposizioni recate dall'art. 5, comma 2, d.lgs. n. 165 del 2001, sostituito dall'art. 34, comma 1, d.lgs. n. 150 del 2009, secondo cui le determinazioni per l'organizzazione degli uffici "sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità e i poteri del datore di lavoro privato". Gli stessi soggetti (i competenti dirigenti) elaborano la proposta del "documento di programmazione triennale del fabbisogno" con il quale si individuano "i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti" (art. 6, comma 4-*bis*, d.lgs. n. 165 del 2001, inserito dall'art. 35, d.lgs. n. 150 del 2009).

La coerenza delle citate disposizioni (nonché degli artt. 16, comma 1, lett. a, e 17, comma 1, lett. a, d.lgs. n. 165 del 2001, sostituiti dagli artt. 38 e 39, d.lgs. n. 150 del 2009, in materia di ricognizione delle risorse umane), è rafforzata dalla previsione di un'ipotesi tipizzata di responsabilità amministrativo-contabile, in caso di mancata individuazione, da parte del dirigente responsabile, delle eccedenze delle unità di personale (art. 33, comma 1-*bis*, d.lgs. n. 165 del 2001, inserito dall'art. 50, d.lgs. n. 150 del 2009).

Ai maggiori poteri riconosciuti al dirigente corrisponde una rafforzata tutela nei confronti degli organi di governo, coerente con l'esigenza di trovare un punto di equilibrio tra l'organizzazione del lavoro secondo i criteri costituzionali di imparzialità e di buon andamento e l'attuazione dell'indirizzo politico in ambito amministrativo. Al riguardo, l'art. 37 del d.lgs. n. 150 del 2009 individua come punto di riferimento, con una tecnica legislativa piuttosto inusuale, l'orientamento della Corte costituzionale in materia.

La maggiore effettività del ruolo del dirigente si riflette sull'esercizio del potere disciplinare, che può essere direttamente esercitato anche per l'irrogazione della sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a 10 giorni (art. 55-*bis*, comma 1, d.lgs. n. 165 del 2001, inserito dall'art. 69, d.lgs. n. 150 del 2009) mentre, in passato, le relative infrazioni erano di competenza dell'ufficio per i procedimenti disciplinari.

Le nuove prerogative del dirigente hanno per contrappeso la previsione di una più intensa responsabilità dirigenziale e disciplinare a carico del medesimo, la cui diversa natura, già sottolineata dal d.lgs. n. 150 del 2009, è stata, altresì, recepita dai più recenti contratti collettivi per la dirigenza.

La responsabilità dirigenziale è essenzialmente regolata dalla legge (artt. 21 e 22, d.lgs. n. 165 del 2001, come modificati dagli artt. 41 e 42, d.lgs. n. 150 del 2009) e, in via residuale, dalla contrattazione collettiva, in presenza di espresso rinvio da parte della norma primaria.

La responsabilità disciplinare è regolata in modo sostanzialmente analogo a quanto previsto per le altre categorie di dipendenti delle pubbliche amministrazioni: le fasi della contestazione dell'addebito, dell'istruttoria, del contraddittorio, dell'adozione della sanzione, ivi compresi i rapporti del procedimento disciplinare con il processo penale, sono puntualmente regolate dalla legge (artt. 55-*bis* e 55-*ter*, d.lgs. n. 165 del 2001, inseriti dall'art. 69, d.lgs. n. 150 del 2009), mentre la contrattazione collettiva definisce la tipologia delle infrazioni, fatte salve le nuove

fattispecie enucleate dalla legge (art. 55, comma 2, secondo periodo, d.lgs. n. 165 del 2001, sostituito dall'art. 68, d.lgs. n. 150 del 2009)

Tra le molteplici ipotesi individuate dagli artt. 55-*quater*, 55-*quinquies*, e 55-*sexies*, d.lgs. n. 165 del 2001, inseriti dall'art. 69, d.lgs. n. 150 del 2009 (es. la falsa attestazione della presenza in servizio, l'assenza ingiustificata, la valutazione di insufficiente rendimento, la condanna della pubblica amministrazione in sede civile per violazione, da parte del dipendente, degli obblighi di servizio o, comunque, il danno procurato al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza), spicca la fattispecie omissiva correlata al mancato esercizio o alla decadenza dell'azione disciplinare, dovuti all'ingiustificata omissione di atti del procedimento disciplinare. L'infrazione, se commessa dal personale con qualifica dirigenziale, comporta oltre alla "sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino a un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con licenziamento...la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione" (art. 55-*sexies*, comma 3, d.lgs. n. 165 del 2001, inserito dall'art. 69, d.lgs. n. 150 del 2009).

In tal senso, l'irrogazione della sanzione disciplinare si coniuga alla decurtazione della retribuzione di risultato, che è una delle misure tipiche della responsabilità dirigenziale, da irrogare, sentito il Comitato dei garanti, in caso di omessa vigilanza sul rispetto, da parte del personale assegnato, degli standard quantitativi e qualitativi fissati dall'amministrazione, qualora non si renda necessario ricorrere ai più gravi provvedimenti previsti dall'art. 21, comma 1-*bis*, d.lgs. n. 165 del 2001, inserito dall'art. 41, d.lgs. n. 150 del 2009 (mancato rinnovo dell'incarico, revoca dello stesso o recesso dal rapporto di lavoro).

La leva della retribuzione di risultato è coerente con l'impostazione della riforma, che per dare maggiore effettività all'autonomia del dirigente e alle connesse responsabilità, ha imposto che "il trattamento accessorio collegato ai risultati deve costituire almeno il 30% della retribuzione complessiva del dirigente considerata al netto della retribuzione individuale di anzianità (RIA) e degli incarichi aggiuntivi soggetti al regime di onnicomprensività" (art. 24, comma 1-*bis*, d.lgs. n. 165 del 2001, aggiunto dall'art. 45, d.lgs. n. 150 del 2009).

Ne consegue che essa può essere decurtata fino all'80%, nell'ipotesi di *culpa in vigilando* prevista dal citato art. 21, comma 1-*bis*, d.lgs. n. 165 del 2001, nuovo testo, ovvero esclusa *in toto* qualora l'amministrazione di appartenenza, decorso il termine semestrale dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 150 del 2009 "non abbia predisposto il sistema di valutazione di cui al Titolo II" dello stesso testo (art. 24, comma 1-*quater*, d.lgs. n. 165 del 2001, aggiunto dall'art. 45, d.lgs. n. 150 del 2009).

La stessa misura del divieto di erogazione della retribuzione di risultato discende dalla mancata adozione del Piano della performance (art. 10, comma 5, d.lgs. n. 150 del 2009) e del Programma triennale per la trasparenza e l'integrità, nonché dal mancato assolvimento degli adempimenti in materia di posta elettronica certificata e degli obblighi di pubblicazione sul sito istituzionale delle iniziative concernenti "Trasparenza, valutazione e merito" (art. 11, comma 9, d.lgs. n. 150 del 2009). I riferiti adempimenti, in buona sostanza, sono da ritenere prevalenti sulle previsioni di cui all'art. 21 della legge 18 giugno 2009, n. 69, in materia di

trasparenza sulle retribuzioni dei dirigenti e sui tassi di assenza e di maggiore presenza del personale.

Uno specifico elemento di valutazione del dirigente, ai fini della corresponsione della retribuzione di risultato è, altresì, costituito dal rispetto dei termini per la conclusione del procedimento di cui alla legge 7 agosto 1990, n. 241 (art. 7, comma 2, legge n. 69 del 2009), nonché dall'elaborazione e dalla diffusione delle "buone prassi" (art. 23, comma 3, legge n. 69 del 2009).

Ancora in materia di trasparenza, meritano segnalazione le disposizioni recate dall'art. 57-*bis* del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82 (Codice dell'amministrazione digitale), aggiunto dall'art. 17, comma 29, del d.l. 1° luglio 2009, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2009, n. 102, che nell'istituire l'Indice degli indirizzi delle amministrazioni pubbliche, gestito dal CNIPA (attuale DigitPA, ex d.lgs. 1° dicembre 2009, n. 177) dispone che "la mancata comunicazione degli elementi necessari al completamento dell'indice e del loro aggiornamento è valutata ai fini della responsabilità dirigenziale e dell'attribuzione della retribuzione di risultato ai dirigenti responsabili".

Altra ipotesi di responsabilità disciplinare, questa volta associata a un'ipotesi tipizzata di responsabilità amministrativo-contabile, scaturisce dall'adozione, da parte del funzionario, di provvedimenti che comportano impegni di spesa in caso di omesso accertamento della loro compatibilità con gli stanziamenti di bilancio (art. 9, comma 2, d.l. n. 78 del 2009).

Infine si rammenta, nell'ambito delle disposizioni sullo scioglimento dei consigli comunali e provinciali conseguente a fenomeni di infiltrazione mafiosa, un'ulteriore sanzione disciplinare a carico del segretario comunale o provinciale, del direttore generale e dei dirigenti e funzionari degli enti locali che siano stati segnalati nell'apposita relazione prefettizia, consistente nella sospensione dall'impiego ovvero nella loro destinazione ad altro ufficio, con obbligo di avvio del procedimento disciplinare da parte dell'autorità competente (art. 143, comma 5, d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, sostituito dall'art. 2, comma 30, legge 15 luglio 2009, n. 94).

In applicazione dei principi di trasparenza, di pubblicità e di valorizzazione del merito, finalizzati al miglioramento delle prestazioni rese dalle pubbliche amministrazioni, la riforma prevede che, ai fini del conferimento dell'incarico, si tenga conto anche "dei risultati conseguiti in precedenza nell'amministrazione di appartenenza e della relativa valutazione".

A garanzia dell'imparzialità della scelta, la legge pone un vincolo di procedura: la conoscibilità, anche mediante pubblicazione sul sito *web*, del numero, della tipologia dei posti di funzione che si rendono disponibili e dei criteri da seguire (art. 19, commi 1 e 1-*bis*, d.lgs. n. 165 del 2001, modificati dall'art. 40, d.lgs. n. 150 del 2009), sicché il conferimento dell'incarico assume i contorni di una procedura comparativa, se non addirittura di carattere concorsuale.

Agli stessi fini e, soprattutto, a tutela dell'autonomia del personale dirigente dagli organi politici, la legge precisa che gli incarichi possono essere revocati anticipatamente nei soli casi di accertata responsabilità dirigenziale. Negli altri casi (es. riorganizzazione), l'ente è tenuto a dare idonea e motivata comunicazione al dirigente stesso, oltre a un congruo preavviso (art. 19, comma 1-*ter*, d.lgs. n. 165 del 2001, aggiunto dall'art. 40, d.lgs. n. 150 del 2009).

L'obbligo di motivazione è più pregnante per gli incarichi a personale esterno, dovendo essere esplicitate le ragioni per le quali si intende far ricorso a professionalità non rinvenibili all'interno dell'amministrazione (art. 19, comma 6, d.lgs. n. 165 del 2001, sostituito dall'art. 40, comma 1, lett. e, d.lgs. n. 150 del 2009).

Duplici è il sistema di accesso alla qualifica di prima fascia: la metà dei posti disponibili è coperta tramite concorso pubblico per titolo ed esami (art. 28-*bis*, d.lgs. n. 165 del 2001, aggiunto dall'art. 47, d.lgs. n. 150 del 2009), mentre la restante parte è coperta mediante conferimento di incarichi ai dirigenti di seconda fascia. Stante il disallineamento tra la durata dell'incarico, prevista dall'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165 del 2001 (tre anni), e il tempo richiesto per il transito in prima fascia da parte dei dirigenti di seconda fascia incaricati (cinque anni), risulta necessario un duplice incarico affinché si realizzi tale passaggio (art. 23, comma 1, terzo periodo, d.lgs. n. 165 del 2001, modificato dall'art. 43, d.lgs. n. 150 del 2009).

5.3. Gli orientamenti della giurisprudenza costituzionale

Nel corso del 2009 e nei primi mesi del 2010, la Corte costituzionale ha avuto occasione di ribadire che la regola del pubblico concorso costituisce, anche per i dirigenti, una garanzia per la valutazione di idoneità ad altri incarichi dirigenziali, in grado di garantire la selezione dei migliori (sentenze n. 9/2010, n. 293/2009, n. 215/2009).

Particolare interesse riveste la sentenza n. 34 del 2010, con la quale la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale, per violazione degli artt. 97 e 98 Cost., di una norma⁴ della Regione Calabria nella parte in cui assoggettava all'identico regime di decadenza automatica non solo titolari di organi di vertice nominati *intuitu personae* dall'organo politico, ma anche soggetti che sono scelti previa selezione avente ad oggetto le loro qualità professionali.

La Corte ha ritenuto, nella specie, violato il principio di buon andamento in riferimento alla continuità dell'azione amministrativa, nonché il principio di imparzialità amministrativa, dato che le funzioni amministrative di esecuzione dell'indirizzo politico non sono affidate a funzionari neutrali, tenuti ad agire al servizio esclusivo della Nazione, ma a soggetti cui si richiede una specifica appartenenza politica, ovvero un rapporto personale di consentaneità con il titolare dell'organo politico. Secondo la Corte, l'art. 97 Cost. risulta violato in considerazione del carattere automatico della decadenza dall'incarico del funzionario, in occasione del rinnovo dell'organo politico e, sotto il profilo del giusto procedimento, per la mancata previsione del diritto del funzionario di intervenire nel corso del procedimento che conduce alla sua rimozione e di conoscere la motivazione di tale decisione. Inoltre, la norma pregiudica i principi di efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, in base ai quali le decisioni relative alla rimozione dei funzionari incaricati della gestione amministrativa, così come quelle relative alla loro nomina, debbono essere fondate sulla valutazione oggettiva delle qualità e capacità professionali da essi dimostrate. La Corte ha, infine, ritenuto la sussistenza di un pregiudizio del legittimo affidamento (art. 3

⁴ Art. 1, commi 1 e 4, della legge della Regione Calabria 3 giugno 2005, n. 12 (Norme in materia di nomine e di personale della Regione Calabria), nella parte in cui tali disposizioni si applicano ai direttori generali delle Aziende sanitarie locali e al direttore generale dell'Agenzia regionale per la protezione dell'ambiente della Calabria (Arpacal).

Cost.) che, in virtù dell'atto di nomina, i dirigenti dichiarati decaduti ai sensi della disposizione censurata hanno "riposto nella possibilità di portare a termine, nel tempo stabilito dalla legge, le funzioni loro conferite e, quindi, nella stabilità della posizione giuridica acquisita".

Sempre nel 2010, con la sentenza n. 81, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 2, comma 161, del d.l. 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, dalla legge 24 novembre 2006, n. 286, nella parte in cui dispone che gli incarichi conferiti al personale di cui al comma 6, dell'art. 19, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prima del 17 maggio 2006, "cessano ove non confermati entro sessanta giorni" dalla data di entrata in vigore del decreto. La Corte ha ricordato: a) che la previsione di una cessazione automatica, *ex lege* e generalizzata, degli incarichi dirigenziali "interni" di livello generale viola, in carenza di idonee garanzie procedurali, i principi costituzionali di buon andamento e imparzialità e, in particolare, "il principio di continuità dell'azione amministrativa che è strettamente correlato a quello di buon andamento dell'azione stessa" (v. sentenza n. 103/2007); b) che tali principi valgono anche in presenza di incarichi dirigenziali conferiti "al personale non appartenente ai ruoli di cui all'art. 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165" (v. sentenza n. 161/2008); c) che la mancanza di un previo rapporto di servizio con l'amministrazione conferente non è idonea ad incidere sulle regole di distinzione tra attività di indirizzo politico-amministrativo e compiti gestori dei dirigenti e, conseguentemente, sull'applicabilità dei principi costituzionali sopra richiamati. In altri termini, è ininfluenza, sul piano funzionale, il fatto che l'atto di attribuzione di una determinata funzione dirigenziale ad un dirigente esterno, dipendente di altra amministrazione, e il correlato contratto individuale non si innestino su un rapporto di lavoro dirigenziale già esistente con la stessa amministrazione.

In definitiva, in presenza di tali incarichi – che devono essere sempre conferiti nel rigoroso rispetto delle condizioni prescritte dal comma 6 dell'art. 19, le quali impongono, tra l'altro, che "la professionalità vantata dal soggetto esterno non sia rinvenibile nei ruoli dell'amministrazione" (sentenza n. 9 del 2010) – l'amministrazione stessa è tenuta a garantire la distinzione funzionale tra attività di indirizzo politico-amministrativo e attività gestionale, in attuazione dei principi costituzionali di buon andamento e imparzialità dell'azione dei pubblici poteri.

5.4. La consistenza del personale

I dati relativi alla consistenza del personale dirigenziale sono stati raggruppati tenendo conto della suddivisione dello stesso nelle 8 aree previste dagli Accordi nazionali quadro già sottoscritti (v. paragrafo 5.1.).

Premesso che i dati presi in considerazione dalla Corte sono oggetto di continuo aggiornamento da parte dell'Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale (IGOP) del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, si rileva la sostanziale sovrapposibilità delle presenze in servizio dei dirigenti al 31 dicembre 2006 a quelle esposte nella precedente relazione della Corte sul costo del lavoro pubblico, salvo segnalare, per l'area I, la fuoriuscita del personale dirigente del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, transitato nelle categorie del personale disciplinato dalla legge, come sopra precisato (paragrafo 5.1.). Non è stato, invece, escluso dalle elaborazioni relative all'area I, il personale dipendente dall'Amministrazione autonoma dei monopoli di Stato (AAMS), in quanto, per tale

categoria di personale, non si è ancora provveduto al rinnovo del contratto, continuando ad applicarsi la disciplina negoziale pregressa relativa, appunto, all'area I.

Per quanto riguarda le Regioni a statuto speciale (Valle d'Aosta, Trentino-Alto Adige, Friuli Venezia Giulia, Sicilia e Sardegna) e le Province autonome di Trento e di Bolzano, si conferma l'esposizione del dato complessivo della dirigenza (senza operare distinzioni tra le qualifiche), tenuto conto dell'eterogeneità degli ordinamenti dei diversi enti.

Dalla *tabella 3* si evidenzia, per il complesso delle aree dirigenziali, nel periodo 2006-2008 un incremento dello 0,5%, imputabile al valore positivo registrato per la dirigenza medica (+0,5% per l'area IV) e soprattutto a quello della dirigenza scolastica (+22,1% per l'area V). In entrambi i casi, si tratta di categorie numericamente rilevanti, in grado, quindi, di orientare il risultato totale.

In realtà, può parlarsi di vera e propria crescita solo in relazione all'area V, perché l'incremento che si registra per l'area IV riguarda il numero dei dipendenti presenti al 31 dicembre, e non le unità annue, ossia la media dei presenti, che è anzi in leggera flessione nel 2008 (115.610 unità rispetto alle 115.666 del 2007) (v. *tabella 1*)⁵.

Per ciò che riguarda l'area V, l'aumento della consistenza non è riconducibile al saldo positivo della voce Assunti-Cessati, bensì ai c.d. passaggi verticali nell'ambito della stessa amministrazione (personale docente non dirigente vincitore di concorso a dirigente scolastico). Il dato è particolarmente significativo nel 2007 (n. 3.458 passaggi, a fronte di un saldo Assunti-Cessati di -936), ma si registra in minore entità anche nel 2008 (n. 1.094 passaggi, a fronte di un saldo Assunti-Cessati di -658).

Il dato dei c.d. passaggi verticali si rileva in tutte le aree, attenuando il saldo negativo della voce Assunti-Cessati. All'opposto, talora si registra una differenza negativa nella colonna dei passaggi verticali, da leggere come una tendenza alla verticalizzazione all'interno della stessa area: il dato evidenzia il fenomeno dei dirigenti a tempo determinato che trasformano il rapporto in tempo indeterminato (v. dirigenti di II fascia a tempo determinato dell'area VII, anno 2008), così come il conferimento degli incarichi di I fascia ai dirigenti di II fascia (v. dirigenti di II fascia dell'area VI, anno 2007).

Il saldo negativo della voce Assunti-Cessati evidenzia, nel periodo 2006-2008, la tendenza generale alla flessione delle unità annue (-5,8% per l'area I, -6,2% per l'area II, -2,3% per l'area VI, -11,2% per l'area VII), in coerenza con le politiche di riduzione delle dotazioni organiche associate agli obiettivi di razionalizzazione delle strutture e di miglioramento dei servizi pubblici (v. *tabella 3*).

⁵ Le unità annue sono calcolate dividendo per 12 le mensilità corrisposte.

Tabella 1

Dirigenti assunti e cessati dal servizio nel biennio 2007-2008

	2007					2008				
	Saldo assunti - cessati (1)	Pas. vertic. (3)	Presenti al 31.12	Variaz. assol.	Unità annue (2)	Saldo assunti - cessati (1)	Pas. vertic. (3)	Presenti al 31.12	Variaz. assol.	Unità annue (2)
AREA I	-165	62	3.851	-103	3.886	-225	120	3.746	-105	3.787
Dirigente I fascia	-45	20	281	-25	298	-30	22	273	-8	301
Dirigente II fascia	-159	-4	2.586	-163	2.630	-114	97	2.569	-17	2.560
Dirigente I fascia tempo determ.	16	20	92	36	68	-46	1	47	-45	57
Dirigente II fascia tempo determ.	31	10	243	41	241	-24	4	223	-20	229
Dir. medici e medici Min. salute	-8	16	649	8	649	-11	-4	634	-15	639
AREA II	-644	294	9.913	-350	10.009	-536	284	9.661	-252	9.652
Dirigente II fascia	-654	109	7.753	-545	8.035	-464	105	7.394	-359	7.477
Dirigente II fascia tempo determ.	10	185	2.160	195	1.974	-72	179	2.267	107	2.175
AREA III	-548	156	20.659	-392	20.351	-258	260	20.661	2	20.133
Dir. con incarico di strutt. complessa	-305	177	3.113	-128	3.062	-264	203	3.052	-61	2.978
Dir. con inc. di strutt. semp. e altri inc.	-290	-12	16.678	-302	16.439	-33	95	16.740	62	16.305
Dir. a tempo determinato	47	-9	868	38	849	39	-38	869	1	850
AREA IV	-153	89	116.855	-64	115.666	1.040	183	118.078	1.223	115.610
Dir. con incarico di strutt. complessa	-743	295	10.403	-448	10.441	-491	439	10.351	-52	10.203
Dir. con inc. di strutt. semp.	-817	1.341	19.659	524	19.805	-957	1.383	20.085	426	19.941
Dir. a tempo determinato	31	-14	1.053	17	1.076	34	-185	902	-151	956
Dir. con altri inc. profess.	1.376	-1.533	85.740	-157	84.344	2.454	-1.454	86.740	1.000	84.511
AREA V	-936	3.458	10.247	2.522	7.555	-658	1.094	10.683	436	9.762
Dirigente scolastico	-936	3.458	10.247	2.522	7.555	-658	1.094	10.683	436	9.762
AREA VI	-269	97	5.581	-172	5.617	-372	110	5.319	-262	5.495
Dirigente I fascia	-17	32	189	15	187	-50	22	161	-28	189
Dirigente II fascia	-176	-15	1.959	-191	2.061	-195	22	1.786	-173	1.913
Dirigente I fascia tempo determ.	-3	-13	17	-16	21	-3	1	15	-2	12
Dirigente II fascia tempo determ.	-37	93	885	56	812	-57	65	893	8	871
Professionisti EPNE	-40	0	1.233	-40	1.240	-46	0	1.187	-46	1.222
Medici EPNE	4	0	1.298	4	1.295	-21	0	1.277	-21	1.288
AREA VII	-51	17	472	-34	490	-32	17	457	-15	453
Dirigente I fascia	-1	-1	23	-2	24	-2	0	21	-2	22
Dirigente II fascia	-14	4	279	-10	272	-20	30	289	10	271
Dirigente I fascia tempo determ.	-5	4	14	-1	16	-1	-2	11	-3	12
Dirigente II fascia tempo determ.	-31	10	156	-21	179	-9	-11	136	-20	147
AREA VIII	21	0	336	21	360	-73	16	279	-57	345
Dirigente I fascia	-3	6	86	3	99	-18	11	79	-7	102
Dirigente II fascia	-3	-6	189	-9	210	-41	21	169	-20	187
Dirigente I fascia tempo determ.	9	0	22	9	20	25	-16	31	9	19
Dirigente II fascia tempo determ.	18	0	39	18	30	-39	0	0	-39	37
TOTALE AREE	-2.745	4.173	167.914	1.428	163.934	-1.114	2.084	168.884	970	165.238
Dirig. di Reg. stat. spec. e Prov. aut.	-112	46	1.466	-66	1.469	-56	57	1.467	1	1.476
Altri dirigenti del pubblico impiego ⁽⁴⁾	-30	22	534	-8	548	-35	-10	489	-45	510

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati RGS-IGOP.

⁽¹⁾ Inclusa mobilità.⁽²⁾ Mensilità liquidate/12.⁽³⁾ Indicatore dei passaggi verticali desunto per differenza tra le unità presenti al 31 dicembre ed il saldo assunti-cessati dell'anno precedente.⁽⁴⁾ Enti degli articoli 60 e 70 del d.lgs. n. 165 del 2001 e autorità indipendenti.

Turnover dei dirigenti nel triennio 2006-2008

Tabella 2

	2006		2007		2008		Assunti 2008: di cui ⁽¹⁾				Cessati 2008: di cui ⁽¹⁾				
	Assunti	Cessati	Assunti	Cessati	Assunti	Cessati	Nomina da concorso	Mobilità stesso comparto	Mobilità altro comparto	Altre cause	Limiti di età	Dimissioni volontarie	Mobilità stesso comparto	Mobilità altro comparto	Altre cause
AREA I	354	770	1.350	1.515	170	395	42	18	47	63	167	97	18	5	106
Dirigente I fascia	14	59	147	192	13	43	-	5	2	6	19	9	5	1	8
Dirigente II fascia	91	556	1.010	1.169	106	220	42	12	44	8	134	54	12	2	17
Dirigente I fascia tempo determ.	21	34	42	26	17	63	-	-	-	17	4	3	1	-	55
Dirigente II fascia tempo determ.	31	99	150	119	32	56	-	-	-	32	8	27	-	-	21
Dirigenti medici e medici Ministero salute	197	22	1	9	2	13	-	1	1	-	2	4	-	2	5
AREA II	513	969	607	1.251	633	1.169	200	96	22	309	164	514	92	12	381
Dirigente II fascia	211	668	245	899	320	784	171	81	21	46	150	420	85	12	112
Dirigente II fascia tempo determ.	302	301	362	352	313	385	29	15	1	263	14	94	7	-	269
AREA III	1.668	2.105	1.825	2.373	2.213	2.471	454	1.375	32	282	206	491	1.378	31	351
Dirigenti con incarico di struttura complessa	246	525	216	521	303	567	20	251	1	30	91	145	245	8	77
Dirigenti con inc. di strut. semplice e altri inc.	1.161	1.382	1.415	1.705	1.696	1.729	386	1.085	29	132	114	289	1.097	23	194
Dirigenti a tempo determinato	261	198	194	147	214	175	48	39	2	120	1	57	36	-	80
AREA IV	10.980	9.922	11.500	11.653	14.546	13.506	3.596	8.540	89	1.508	782	2.304	8.809	41	1.529
Dirigenti con incarico di struttura complessa	774	1.280	751	1.494	1.093	1.584	207	753	-	130	287	369	780	-	144
Dirigenti con incarico di struttura semplice	916	1.595	1.312	2.129	1.213	2.170	59	1.103	2	48	193	458	1.254	1	259
Dirigenti a tempo determinato	496	370	448	417	383	349	156	67	7	152	5	62	69	1	210
Dirigenti con altri inc. profess.	8.794	6.677	8.989	7.613	11.857	9.403	3.174	6.617	80	1.178	297	1.415	6.706	39	916
AREA V	5	733	14	950	2	660	-	-	2	0	333	16	-	-	311
Dirigente scolastico	5	733	14	950	2	660	-	-	2	0	333	16	-	-	311
AREA VI	91	336	72	341	72	444	30	7	19	16	148	230	4	11	49
Dirigente I fascia	1	19	4	21	3	53	-	1	-	2	15	34	1	-	3
Dirigente II fascia	25	212	31	207	45	240	23	5	13	4	69	145	3	8	13
Dirigente I fascia tempo determ.	1	9	2	5	1	4	-	-	-	1	-	3	-	-	1
Dirigente II fascia tempo determ.	4	20	9	46	10	67	1	-	-	9	31	12	-	1	23
Professionisti EPNE	36	38	1	41	8	54	6	1	1	-	25	26	-	-	3
Medici EPNE	24	38	25	21	5	26	-	-	5	-	8	10	-	2	6
AREA VII	57	78	22	73	28	60	12	-	-	16	23	10	-	4	23
Dirigente I fascia	-	5	-	1	-	2	-	-	-	-	1	1	-	-	-
Dirigente II fascia	23	36	9	23	12	32	9	-	-	3	17	6	-	4	5
Dirigente I fascia tempo determ.	6	6	2	7	-	1	-	-	-	-	-	0	-	-	1
Dirigente II fascia tempo determ.	28	31	11	42	16	25	3	-	-	13	5	3	-	-	17
AREA VIII	11	43	37	16	58	131	33	-	-	25	5	7	-	15	104
Dirigente I fascia	-	9	-	3	11	29	-	-	-	11	3	4	-	-	22
Dirigente II fascia	5	21	9	12	-	41	33	-	-	1	2	3	-	15	21
Dirigente I fascia tempo determ.	5	9	9	-	34	9	-	-	-	-	-	-	-	-	9
Dirigente II fascia tempo determ.	1	4	19	1	13	52	-	-	-	13	-	-	-	-	52
TOTALE AREE	13.679	14.956	15.427	18.172	17.722	18.836	4.367	10.036	211	2.219	1.828	3.669	10.301	119	2.854

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati RGS-IGOP.

⁽¹⁾ Sono indicate solo le cause di assunzione/cessazione rilevanti ai fini dell'indagine.

Il *trend* emerge con maggiore chiarezza dall'analisi in dettaglio della predetta voce Assunti-Cessati che, si è detto, non comprende i passaggi verticali ma, invece, ingloba il fenomeno della mobilità interna (dirigenti provenienti della stessa area) ed esterna (dirigenti provenienti da amministrazioni di altre aree).

Al riguardo, è significativa la costruzione, con la *tabella 2*, del saldo Assunti-Cessati per il 2008, dove la differenza negativa appare ancora più macroscopica se si considera che una parte consistente degli assunti proviene dalla mobilità (per l'area I, 65 delle 170 nuove unità derivano da passaggi interni ed esterni; per l'area III, ci sono 1.375 passaggi dalla stessa area su 2.213 assunzioni totali; per l'area IV, la mobilità interna è di 8.540 unità su un totale di 14.546 assunzioni).⁶ Lo stesso fenomeno è stato osservato per gli anni 2006 e 2007. Per quanto riguarda le "Altre cause" della voce Assunti-Cessati, si deve far riferimento, per le assunzioni, alla vicenda dei dirigenti assunti con contratto a tempo determinato anche se collocati in aspettativa presso altre amministrazioni e, per le cessazioni, al correlativo fenomeno dei dipendenti a tempo indeterminato che hanno assunto un incarico dirigenziale a tempo determinato in altra amministrazione i quali, pertanto, cessano dal servizio senza aver diritto a trattamento pensionistico.

In tal senso, il dato della generale riduzione della consistenza, per la maggior parte delle aree, trova conferma nell'analisi del turnover, di cui la mobilità costituisce un fondamentale presupposto.

Il fenomeno della mobilità è assente o scarsamente rilevante nelle aree V, VI, VII e VIII. Con riferimento a quest'ultima area va, tuttavia, rilevata la compresenza di dirigenti esterni alla Presidenza del Consiglio dei ministri, la cui entità è certamente rilevante (eguagliando il numero del personale dirigente di I e II fascia). Occorre, altresì, considerare che una parte del loro trattamento accessorio è posta a carico della Presidenza (v. paragrafi 5.5.2 e 5.5.4.).

5.5. La spesa

5.5.1. La spesa complessiva

Nel 2008, rispetto al 2006, si registra una riduzione della spesa complessiva, al lordo degli arretrati, pari allo 0,8%, a fronte di un aumento di circa mezzo punto percentuale delle unità annue (v. *tabella 3*).

La diminuzione della spesa complessiva si registra per tutte le aree, ad eccezione delle aree V, VII e VIII; tuttavia, mentre per le aree V e VIII l'aumento è imputabile all'incremento della consistenza del personale, per l'area VII, la ragione della crescita della spesa è da imputare ai rinnovi contrattuali relativi ai bienni economici 2002-2003 e 2004-2005 che hanno avuto luogo nel 2008. Anche per le aree III e IV è stato siglato un nuovo CCNL (relativo al biennio economico 2006-2007), ma il rinnovo ha prodotto soltanto un incremento della spesa media, senza incidere sulla spesa complessiva.

⁶ Per quanto concerne le aree III e IV il fenomeno della mobilità interna potrebbe essere in parte dovuto alla riorganizzazione interna al Servizio sanitario nazionale (cfr. paragrafo 6.4. della relazione).

Tabella 3

Spesa complessiva e media per retribuzioni dei dirigenti

(importi in migliaia)

	2008			% 2008/2006			% 2008/2006		
	Spesa totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Spesa totale (1)	Spesa netta (2)	Spesa media (3)	Unità annue	Spesa media fisso	Spesa media acces.
AREA I	360.039	336.943	88,7	-5,8	2,2	8,8	-5,8	-2,7	25,3
Dirigente I fascia	58.206	55.228	183,1	0,2	5,4	9,9	-4,1	-0,1	15,9
Dirigente II fascia	233.739	218.680	85,0	-6,8	0,4	12,8	-10,6	-3,2	39,5
Dirigente I fascia tempo determ.	8.690	8.511	148,3	-13,9	-10,0	-13,6	4,2	-1,2	-20,1
Dirigente II fascia tempo determ.	18.515	17.317	75,5	14,0	10,7	-3,0	14,1	-0,7	-6,2
Dirigenti medici e medici Ministero salute	40.889	37.208	58,2	-12,9	7,6	-0,9	8,5	-2,6	4,3
AREA II	903.882	871.987	90,3	-8,1	2,2	8,9	-6,2	1,0	17,5
Dirigente II fascia	717.137	689.498	92,2	-13,0	-2,3	9,7	-11,0	3,0	16,5
Dirigente II fascia tempo determ.	186.745	182.489	83,9	16,9	23,9	7,3	15,4	-7,1	28,3
AREA III	1.434.410	1.399.052	62,4	-2,6	3,5	6,3	-2,7	4,2	12,0
Dirigenti con incarico di struttura complessa	281.383	273.275	87,0	-7,6	-1,6	6,6	-7,7	3,4	10,7
Dirigenti con inc. di strutt. semplice e altri inc.	1.092.026	1.065.819	57,5	-1,9	4,2	6,6	-2,2	4,4	14,3
Dirigenti a tempo determinato	61.001	59.958	69,8	12,1	16,1	8,0	7,7	4,3	14,8
AREA IV	9.697.304	9.496.680	71,9	-0,2	5,3	5,2	0,5	2,9	10,1
Dirigenti con incarico di struttura complessa	1.233.880	1.206.973	102,2	-6,5	-1,3	4,9	-5,5	2,2	8,3
Dirigenti con incarico di struttura semplice	1.807.030	1.766.819	77,0	2,8	8,7	6,1	3,1	3,5	11,5
Dirigenti a tempo determinato	80.166	79.088	75,5	4,6	10,0	10,6	-0,6	6,0	18,7
Dirigenti con altri inc. profess.	6.576.228	6.443.801	67,0	0,2	5,6	5,3	0,7	2,9	11,0
AREA V	677.309	598.777	60,7	19,3	27,5	4,8	22,1	-0,5	32,9
Dirigente scolastico	677.309	598.777	60,7	19,3	27,5	4,8	22,1	-0,5	32,9
AREA VI	573.510	512.604	93,3	-11,5	3,3	5,7	-2,3	-0,6	11,4
Dirigente I fascia	38.689	36.972	196,0	-8,1	12,5	6,5	5,6	7,6	5,9
Dirigente II fascia	208.396	188.391	98,5	-16,6	-4,0	9,4	-12,3	0,9	17,8
Dirigente I fascia tempo determ.	2.695	2.588	207,3	-65,5	-61,0	9,9	-64,6	-0,6	14,8
Dirigente II fascia tempo determ.	75.351	73.808	84,7	15,1	31,0	1,3	29,3	-9,0	8,6
Professionisti EPNE	138.991	113.546	92,9	-14,0	2,3	5,5	-3,0	2,3	7,8
Medici EPNE	109.387	97.300	75,5	-9,8	4,6	5,2	-0,6	1,6	9,9
AREA VII	51.825	42.285	93,2	15,9	0,5	13,2	-11,2	8,6	18,0
Dirigente I fascia	4.786	3.191	142,9	43,1	4,8	16,1	-9,8	9,2	23,8
Dirigente II fascia	30.607	24.738	91,1	29,2	11,2	15,8	-4,0	9,8	22,4
Dirigente I fascia tempo determ.	2.088	2.026	163,2	-14,5	-3,9	21,2	-20,7	7,9	30,1
Dirigente II fascia tempo determ.	14.344	12.330	83,7	-5,8	-15,9	7,1	-21,4	6,4	7,8
AREA VIII	40.075	38.000	104,1	5,8	11,4	7,4	2,4	0,3	14,9
Dirigente I fascia	17.575	15.741	147,2	19,7	16,8	3,0	13,3	-0,6	5,8
Dirigente II fascia	16.512	16.270	81,1	-11,0	-1,1	6,6	-9,5	-0,9	17,4
Dirigente I fascia tempo determ.	2.785	2.785	148,5	3,8	13,5	1,9	11,4	0,7	2,8
Dirigente II fascia tempo determ.	3.204	3.204	86,2	64,5	86,0	15,9	60,4	-0,1	37,6
TOTALE AREE	13.738.352	13.296.329	72,4	-0,8	5,5	5,4	0,5	2,6	11,1
<i>Dirig. di Reg. stat. spec. e Prov. aut.</i>	133.738	123.700	83,8	-0,6	0,5	6,5	-5,6	2,2	13,3
<i>Altri dirigenti del pubblico impiego⁽⁴⁾</i>	65.122	63.526	124,6	2,4	3,4	9,6	-5,7	11,2	6,4

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati RGS-IGOP.

⁽¹⁾ Inclusi arretrati e al netto dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.⁽²⁾ Esclusi arretrati e al lordo dei recuperi per ritardi, assenze, ecc.⁽³⁾ Spesa annua pro capite. Esclusi arretrati, trattamento accessorio all'estero e indennità di esclusività.⁽⁴⁾ Enti degli articoli 60 e 70 del d.lgs. n. 165 del 2001 e autorità indipendenti.