

accordi) con i quali, con modalità procedurali spesso semplificate, viene di volta in volta decisa la quantificazione economica delle risorse da destinare a specifici istituti retributivi.

Le rilevazioni effettuate sulla base dei dati contenuti nel conto annuale mettono in luce l'adozione di criteri non univoci ed uniformi per la determinazione delle risorse dei fondi unici e per la rappresentazione contabile delle diverse poste che rende difficile l'effettuazione di significativi raffronti.

Si confermano, in particolare, le considerazioni, svolte nella relazione 2010, in merito al diverso peso percentuale, sul totale delle disponibilità dei fondi unici, delle diverse fonti di alimentazione (alcune delle quali specifiche per singoli comparti o enti), con particolare riferimento all'elevata incidenza delle risorse storiche, ed alla progressiva importanza assunta dal gettito della retribuzione individuale di anzianità (RIA), il cui ammontare viene assegnato ai fondi al momento della cessazione dal servizio delle categorie di personale ancora destinatarie di tale emolumento.

Per gli enti locali risulta rilevante, in percentuale, la quota di risorse aggiuntive previste dai contratti collettivi nazionali a fronte del raggiungimento di predeterminati parametri di virtuosità finanziaria e di quelle legate all'attivazione di nuovi servizi in favore della collettività.

Per il 2009 si evidenziano il sostanziale azzeramento delle risorse provenienti da leggi speciali, la cui efficacia è stata sospesa dal decreto-legge n. 112 del 2008, ed il valore dei tagli effettuati per ottemperare ai nuovi limiti di crescita.

La nuova metodologia di rilevazione adottata dall'IGOP consente una prima evidenza degli esiti della contrattazione integrativa per il 2009 e delle decisioni assunte per il riparto delle risorse fra i possibili impieghi. Il dato maggiormente rilevante è rappresentato dalla rigidità delle risorse che concorrono a determinare il valore del fondo, già impegnate per corrispondere incrementi fissi e continuativi agli interessati e, quindi, non più disponibili.

I contratti integrativi privilegiano ancora l'istituto delle progressioni economiche, al quale è destinato il 31,8% delle risorse con riferimento al comparto ministeri e percentuali comunque elevate per gli altri comparti (16,8% per gli enti del servizio sanitario nazionale, 14,7% per le università, 14,3% per le Regioni ed autonomie locali), mentre i contratti integrativi sottoscritti nel 2009 dagli enti di ricerca non destinano specifiche risorse a tale finalità.

Alla produttività collettiva viene attribuito oltre il 50% delle disponibilità per il 2009 nei contratti integrativi relativi agli enti pubblici non economici ed il 28% nel comparto ministeri. Decisamente minore, fatta eccezione per il comparto delle Regioni ed autonomie locali (24,8%), l'entità delle risorse destinate a premiare la produttività individuale (6,2% nel servizio sanitario nazionale e 10,3% nei ministeri), anche se non sempre le rilevazioni consentono di chiarire l'esatta distinzione tra i due istituti (produttività individuale e collettiva) e i criteri alla base del riparto delle risorse.

## PARTE PRIMA

### L'EVOLUZIONE DELLA CONSISTENZA E DELLA SPESA PER IL PERSONALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

#### CAPITOLO PRIMO

#### IL QUADRO D'INSIEME

##### 1. Il quadro d'insieme

I risultati delle politiche pubbliche in materia di personale, anche in relazione all'evoluzione della contrattazione collettiva e alla chiusura della tornata contrattuale 2006-2009, vengono esaminati, sia nel loro complesso che a livello disaggregato, sulla base dei più recenti dati contenuti nel conto annuale predisposto dalla Ragioneria generale dello Stato.

La tempestiva messa a disposizione di tale documento, pur permettendo alla Corte dei conti di rispettare la cadenza annuale per la presentazione al Parlamento della relazione sul costo del lavoro pubblico (art. 60 del d.lgs. n. 165 del 2001), consente analisi riferite all'esercizio 2009 e sconta le difficoltà di una rilevazione censuaria che coinvolge oltre 10 mila amministrazioni, non tutte adempienti all'obbligo dell'invio dei dati richiesti. Si conferma pertanto la necessità sia di disporre di dati più aggiornati, sia di elevare lo standard di qualità degli stessi ed affinare la loro elaborazione al fine di offrire una rappresentazione completa e coerente della consistenza e della spesa per il personale pubblico; elementi questi che offrono un contributo fondamentale alla costruzione attendibile dei documenti di finanza pubblica e rappresentano la base per la definizione delle politiche retributive da declinare nella prossima tornata contrattuale.

Tenendo presenti tali considerazioni, il quadro d'insieme della consistenza<sup>1</sup> e della spesa del personale evidenzia che i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, al 31 dicembre 2009, raggiungevano nel loro complesso le 3.526.586 unità (-2% rispetto 2008), per una spesa complessiva di oltre 165,4 miliardi (+0,8% rispetto al 2008).

Un confronto con l'esercizio 2001 - pur scontando la diversa composizione dei comparti di contrattazione, l'incompletezza dei dati concernenti le Regioni a statuto speciale e la rilevanza che nel 2001 rivestiva il personale delle forze armate in servizio di leva - evidenzia una riduzione del complesso del personale pubblico di appena il 5,4% (che scende al 4,4% al netto del personale di leva), a fronte di un incremento nominale della spesa pari a circa il 29%.

---

<sup>1</sup> Che raggruppa tutti i dipendenti delle amministrazioni indicate nell'art. 1, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, indipendentemente dalla qualifica (dirigenti e non) e dalla tipologia contrattuale.

Tabella 1

*Unità in servizio presso le Amministrazioni  
rilevate dal conto annuale nel periodo anno 2001 e triennio 2007-2009*

<b>Comparti e aree dirigenziali</b>	<b>2001</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>% 2009/2001</b>	<b>% 2009/2007</b>	<b>% 2009/2008</b>
Ministeri	210.296	190.284	185.191	180.756	-14,0	-5,0	-2,4
Agenzie fiscali	60.713	57.521	56.637	55.559	-8,5	-3,4	-1,9
Monopoli di Stato <sup>(1)</sup>	6.050	1.330					
Presid. del Cons. dei ministri	2.877	2.709	2.430	2.377	-17,4	-12,3	-2,2
Scuola	1.134.810	1.138.243	1.130.347	1.075.259	-5,2	-5,5	-4,9
Ist. di alta formaz. art. e music.	8.561	8.449	9.258	9.142	6,8	8,2	-1,3
Vigili del fuoco	32.558	35.124	35.587	35.351	8,6	0,6	-0,7
Forze armate <sup>(2)</sup>	219.727	191.825	191.940	196.802	-10,4	2,6	2,5
Corpi di polizia <sup>(3)</sup>	336.618	333.492	330.816	328.786	-2,3	-1,4	-0,6
Carriera penitenziaria		494	473	456		-7,7	-3,6
Magistratura	9.961	10.280	10.410	10.486	5,3	2,0	0,7
Carriera diplom. e prefet.	2.589	2.480	2.413	2.334	-9,8	-5,9	-3,3
<b>Settore statale</b>	<b>2.024.760</b>	<b>1.972.231</b>	<b>1.955.502</b>	<b>1.897.308</b>	<b>-6,3</b>	<b>-3,8</b>	<b>-3,0</b>
Servizio sanitario nazionale	714.283	722.966	732.353	734.153	2,8	1,5	0,2
Regioni e autonomie locali	672.514	590.624	588.904	578.910	-13,9	-2,0	-1,7
Regioni a statuto speciale <sup>(4)</sup>		81.763	84.099	84.335		3,1	0,3
Enti pubblici non economici	67.013	62.748	59.697	58.182	-13,2	-7,3	-2,5
Ricerca	20.538	19.976	22.215	21.765	6,0	9,0	-2,0
Università <sup>(5)</sup>	126.173	142.957	144.396	140.424	11,3	-1,8	-2,8
Enti art. 70, c. 4, d.lgs. 165/01	4.337	4.581	4.650	4.431	2,2	-3,3	-4,7
Enti art. 60, c. 3, d.lgs. 165/01	7.885	5.042	5.187	5.442	-31,0	7,9	4,9
Autorità indipendenti		1.482	1.540	1.636		10,4	6,2
<b>Settore non statale</b>	<b>1.612.743</b>	<b>1.632.139</b>	<b>1.643.041</b>	<b>1.629.278</b>	<b>-4,2</b>	<b>-0,2</b>	<b>-0,8</b>
<b>Totale</b>	<b>3.637.503</b>	<b>3.604.370</b>	<b>3.598.543</b>	<b>3.526.586</b>	<b>-5,4</b>	<b>-2,2</b>	<b>-2,0</b>

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

<sup>(1)</sup> Dal 2008 transitati nel comparto agenzie fiscali.

<sup>(2)</sup> Compresa la categoria "altro personale", pari a 42.648 unità nel 2001, 50.824 nel 2007, 45.547 nel 2008 e 51.127 nel 2009.

<sup>(3)</sup> Compresa la categoria "altro personale", pari a 14.733 unità nel 2001, 1.878 unità nel 2007, 5.152 nel 2008 e 3.410 nel 2009.

<sup>(4)</sup> Nel 2001 i dati non sono completi.

<sup>(5)</sup> Compresi i professori e ricercatori a tempo determinato pari a 6.978 unità nel 2001, 20.964 nel 2007, 19.836 unità nel 2008 e 21.624 nel 2009.

Quanto alla consistenza, si rileva, nel periodo preso in considerazione, una omogenea riduzione delle unità tanto nell'ambito del settore statale (-4,5%, al netto dei militari di leva) che in quello non statale (-4,2%).

Diverso risulta invece l'andamento nell'ambito dell'ultimo triennio ove continua a registrarsi una progressiva, anche se contenuta, flessione del personale in servizio; flessione tuttavia, quasi interamente concentrata nei comparti e nelle aree del personale del settore statale (-3,8% rispetto al 2007), maggiormente inciso dalle politiche di razionalizzazione, soprattutto nell'ultimo anno in esame.

In tale ambito consistente risulta la riduzione del numero del personale dirigenziale e non dirigenziale dei ministeri, delle agenzie fiscali e, in particolare, del comparto scuola, ove le politiche di razionalizzazione, avviate nel 2008, hanno determinato un significativo contenimento del personale docente e amministrativo, sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Quanto ai Corpi di polizia, a fronte di un complessivo incremento di organico e dell'autorizzazione ad assumere personale, le unità in servizio sono ulteriormente diminuite nel 2009 (-1,4% rispetto al 2007) mentre un andamento inverso hanno registrato, nel complesso, le Forze armate, cresciute, nello stesso periodo, di oltre il 2,6%.

La consistenza del personale appartenente al settore non statale registra nel 2009 una flessione nettamente più contenuta (-0,2% rispetto al 2007) in confronto al personale statale. La leggera flessione del personale degli enti pubblici non economici, del personale dirigenziale delle Regioni e delle autonomie locali e delle università risulta infatti in parte compensata dalla crescita registrata nell'ambito del personale dirigente e non dirigente del servizio sanitario nazionale (SSN). Tale andamento si conferma anche con riferimento al periodo preso in considerazione nel corso del quale, a fronte di una diminuzione di circa il 4,2%, segna una consistente crescita il personale del SSN (+2,8%) e, ancor più, il personale docente e non docente delle università (+11,3%).

Per completezza, la *tabella 1* evidenzia anche il personale in servizio presso alcune autorità indipendenti censite nell'ambito del conto annuale 2009<sup>2</sup>; si tratta, tuttavia, di enti che seguono proprie dinamiche di spesa e di consistenza ed a cui non si estende la disciplina dettata dal d.lgs. n. 165 del 2001 né la più recente normativa di contenimento e di razionalizzazione.

L'analisi delle diverse tipologie di rapporto di lavoro (*tabella 2*) evidenzia, nel confronto con il 2001, una riduzione del 3,2% del personale a tempo indeterminato e una forte crescita del personale a tempo determinato che, raggiungendo le 114.955 unità, registra un aumento del 33,5%. Nell'ambito degli altri rapporti di lavoro flessibile segnano una consistente flessione sia i contratti di lavoro interinale sia i lavori socialmente utili; si sviluppano invece significativamente i contratti di formazione lavoro.

Una inversione di tendenza si registra invece nell'ultimo triennio nel quale, accanto alla continua diminuzione del personale a tempo indeterminato (-1,5% rispetto al 2007), molto più consistente appare la flessione del ricorso a forme di

---

<sup>2</sup> COVIP – Commissione vigilanza fondi pensione; AGCM – Autorità garante della concorrenza e del mercato; Garante per la regolamentazione dello sciopero nei servizi pubblici; CONSOB – Commissione nazionale per le società e la borsa; Garante per la protezione dei dati personali; ISVAP – Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo; Autorità di vigilanza sui lavori pubblici.

lavoro flessibili, ampiamente utilizzate negli esercizi precedenti. Diminuiscono, in particolare, il personale assunto con contratto a tempo determinato (-14,6% rispetto al 2007), il ricorso a contratti di formazione e lavoro (-18% rispetto al 2007) e l'utilizzo di personale assunto con contratto di lavoro interinale (-46,5% rispetto al 2007); cresce, per contro, sia pure di lieve misura, l'utilizzo di lavoratori socialmente utili.

Tabella 2

*Unità di personale aggregato per natura  
del rapporto di lavoro nel periodo anno 2001 e triennio 2007-2009*

Rapporto di lavoro	2001	2007	2008	2009	% 2009/2001	% 2009/2001	% 2009/2001
Tempo indeterminato	3.486.975	3.429.167	3.436.668	3.376.915	-3,2	-1,5	-1,7
Tempo determinato	86.098	134.534	125.599	114.955	33,5	-14,6	-8,5
Interinale	3.582	4.143	3.205	2.215	-38,2	-46,5	-30,9
Lavori socialmente utili	59.988	11.564	10.990	12.025	-80,0	4,0	9,4
Formazione lavoro	860	24.962	22.081	20.476	2.280,9	-18,0	-7,3
<b>Totale</b>	<b>3.637.503</b>	<b>3.604.370</b>	<b>3.598.543</b>	<b>3.526.586</b>	<b>-3,0</b>	<b>-2,2</b>	<b>-2,0</b>

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

Passando ad esaminare i dati di spesa, va preliminarmente rilevato che gli elementi attualmente disponibili nel conto annuale 2009 registrano gli effetti della tornata contrattuale 2008-2009 solamente nell'ambito del personale dei livelli mentre per le aree dirigenziali tutti i rinnovi contrattuali relativi ad entrambi i bienni, ad esclusione del biennio 2006-2007 delle aree III e IV, sono stati siglati nel corso del 2010.

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, ricordato che i diversi aggregati di spesa qui presi in considerazione sono difficilmente raffrontabili con quelli riportati nel conto economico delle amministrazioni pubbliche; tale conto, impostato secondo i criteri di contabilità economica elaborati in sede Eurostat e riferito ad una diversa platea di istituzioni, è invece posto a base delle valutazioni contenute nel capitolo sesto.

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

- "Retribuzioni lorde al personale": 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”: 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 della spesa per il personale.

La *tabella 3* evidenzia per il triennio 2007-2009 il valore dei diversi aggregati e delle singole voci che li compongono e propone un confronto con l’anno 2001 del costo totale del personale e, in particolare, della spesa per la retribuzione lorda del personale; voce che, pur scontando la diversa configurazione nel tempo delle rilevazioni del conto annuale, presenta più ampi margini di omogeneità.

L’analisi dei dati evidenzia nel 2009 una modesta crescita del “costo del personale”, pari allo 0,7% rispetto al 2008 (nell’anno precedente la crescita era stata tuttavia di circa il 6%), con un incremento, peraltro, nettamente superiore nell’ambito del settore non statale (1,2%) rispetto al settore statale (0,2%).

Nel confronto con il 2001, si rileva una crescita di circa il 30% abbastanza omogenea nei due settori.

La componente più significativa di tale spesa è costituita dalle “retribuzioni lorde del personale” che raggiunge nel 2009 i 120 miliardi (a fronte dei 119,3 miliardi nel 2008 e dei 111,2 del 2007). In questo ambito, alla crescita delle spese per il personale a tempo indeterminato corrisponde una sostanziale invarianza della spesa per il personale a tempo determinato, aumentata di appena lo 0,3%.

La distinzione tra settore statale e quello non statale conferma la prevalenza degli incrementi della spesa non statale (1,2%) rispetto a quella statale (0,1%), condizionata, peraltro, dall’andamento del settore della scuola, che assorbe più della metà della spesa.

Il confronto con il 2001 evidenzia, nel complesso, una crescita di circa il 29,5%, anche in tal caso più accentuata nell’ambito del settore non statale (+31,6%) rispetto a quello statale (+27,8%). Quanto invece alla tipologia di rapporti, in coerenza con le politiche restrittive in materia di assunzioni, nettamente più consistente è risultata nel periodo 2001-2009 la crescita della spesa per il personale a tempo determinato (+38,1%) rispetto alla spesa per il personale a tempo indeterminato (+29,3%).

Quanto alle altre voci di spesa, per le quali il confronto si limita all’ultimo triennio, cresce di circa il 7% 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.

Tabella 3

Costo del lavoro dipendente nel settore statale e non statale <sup>(1)</sup> - anno 2001 e triennio 2007-2009

(importi in migliaia)

VOCI SPESA	2001			2007			2008			2009		
	Settore statale	Settore non statale	TOTALE	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	48.234.089	42.220.624	90.454.713	57.087.918	50.735.842	107.823.760	62.411.040	53.803.400	116.214.439	62.275.083	54.718.287	116.993.371
2 Retribuzioni pers. a tempo determ. e formaz. lavoro	1.023.730	1.215.705	2.239.435	774.237	2.595.413	3.369.651	474.914	2.608.296	3.083.211	661.002	2.432.973	3.093.975
<b>3 Retribuzioni lorde personale (1+2)</b>	<b>49.257.820</b>	<b>43.436.329</b>	<b>92.694.148</b>	<b>57.862.155</b>	<b>53.331.255</b>	<b>111.193.410</b>	<b>62.885.954</b>	<b>56.411.696</b>	<b>119.297.650</b>	<b>62.936.085</b>	<b>57.151.260</b>	<b>120.087.345</b>
4 Oneri Sociali a carico del datore di lavoro	13.585.014	12.684.256	26.269.270	17.093.106	15.699.423	32.792.528	18.236.954	16.506.129	34.743.082	18.368.223	16.693.309	35.061.533
5 Benessere del Personale	46.421	69.366	115.786	32.580	60.328	92.909	39.353	65.513	104.866	44.728	66.571	111.299
6 Saldo dei rimborsi relativi al pers. comandato	-280.350	-423.938	-704.288	1.289.353	-739.022	550.332	61.013	-680.352	-619.339	66.557	-710.092	-643.535
<b>7 Costo del personale (3+4+5+6)</b>	<b>62.608.904</b>	<b>55.766.013</b>	<b>118.374.917</b>	<b>76.277.195</b>	<b>68.351.984</b>	<b>144.629.179</b>	<b>81.223.274</b>	<b>72.302.986</b>	<b>153.526.260</b>	<b>81.415.594</b>	<b>73.201.048</b>	<b>154.616.642</b>
8 Formazione del personale	275.320	158.504	433.825	77.433	184.599	262.032	72.718	186.838	259.556	63.846	184.061	247.907
9 Indennità di missione e trasferimento	361.508	271.935	633.443	390.996	292.582	683.578	404.221	280.421	684.643	467.688	278.183	745.871
10 IRAP	4.534.256	3.745.562	8.279.818	4.918.221	4.405.433	9.323.654	5.095.098	4.607.506	9.702.604	5.124.980	4.686.571	9.811.551
<b>11 Costo del lavoro dipendente (7+8+9+10)</b>	<b>67.779.988</b>	<b>59.942.014</b>	<b>127.722.002</b>	<b>81.663.845</b>	<b>73.234.598</b>	<b>154.898.443</b>	<b>86.795.312</b>	<b>77.377.751</b>	<b>164.173.063</b>	<b>87.072.108</b>	<b>78.349.864</b>	<b>165.421.972</b>

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

<sup>(1)</sup> Esclusi gli enti degli artt. 60 e 70 del d.lgs. n. 165 del 2001 e le autorità indipendenti.

Nell'ambito degli altri costi, si segnalano, nel triennio: la scarsa significatività e l'andamento decrescente delle risorse destinate alla formazione del personale (appena 247 milioni nel 2009) - che viceversa dovrebbero contribuire alla necessaria riqualificazione del personale in funzione di una maggiore efficienza ed efficacia dei servizi forniti dalle pubbliche amministrazioni - e un significativo incremento delle spese per indennità di missione e trasferimento (746 milioni), destinati ad una drastica riduzione negli esercizi successivi.

Nei capitoli che seguono vengono 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 dalla 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, occorre ribadire 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 invece 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 SECONDO

## IL PERSONALE DIRIGENZIALE

1. Premessa - 2. Gli interventi legislativi sulla dirigenza - 3. La giurisprudenza costituzionale in tema di *spoils system* - 4. I rinnovi contrattuali per le aree dirigenziali - 5. Esiti del controllo successivo sulla gestione: *rinvio* - 6. La consistenza del personale - 7. La spesa complessiva - 8. La spesa media per trattamento fondamentale - 9. La spesa media accessoria - 10.

**1. Premessa**

Nel presente capitolo i dati riferibili alla dirigenza pubblica negli anni 2007-2009 sono esposti con riguardo alla suddivisione nelle 8 autonome aree di contrattazione collettiva, aventi elementi di omogeneità organizzativa e funzionale, individuate dal contratto collettivo nazionale quadro (CCNQ) del 23 settembre 2004, modificato con il successivo accordo quadro del 3 ottobre 2005<sup>1</sup>.

Con il successivo accordo, in data 1° febbraio 2008, è stata confermata la ripartizione della dirigenza in 8 aree, con l'introduzione di alcune variazioni. In particolare, l'area I comprende ora i "dirigenti del comparto ministeri, ivi compresi i dirigenti delle professionalità sanitarie del Ministero della salute di cui all'art. 2 della legge n. 120 del 2007".

---

<sup>1</sup> 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 ed 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, preso atto dell'art. 1, comma 125, della legge n. 311 del 2004, hanno stabilito che i professionisti del comparto enti pubblici non economici sono collocati in apposita separata sezione nell'area dirigenziale VI.

## 2. Gli interventi legislativi sulla dirigenza

Com'è noto, nel corso del 2010, le principali novità normative sono state introdotte dal d.lgs. n. 150 del 2009, emanato su legge di delegazione 4 marzo 2009, n. 15.

I capisaldi di tale rinnovata impostazione riguardano<sup>2</sup>:

- a. l'ampliamento dei poteri del dirigente in materia di gestione del rapporto di lavoro e la conseguente maggiore autonomia nei confronti delle organizzazioni sindacali e 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.

Merita di essere ribadito che la leva della retribuzione di risultato, come disciplinata dalla predetta normativa, 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 per cento 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.

Tra le novità legislative intervenute volte al contenimento della spesa per il personale, ivi incluso quello dirigenziale, vanno evidenziate le disposizioni contenute nell'art. 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

In particolare, il comma 1 dell'art. 9 prevede che per gli anni 2011, 2012 e 2013 il trattamento economico complessivo dei singoli dipendenti, anche di qualifica dirigenziale, ivi compreso il trattamento accessorio, previsto dai rispettivi

<sup>2</sup> V. *amplius* Corte conti, *Relazione 2010 sul costo del lavoro pubblico*, delibera 12/2010/CONTR/CL.

ordinamenti delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), non può superare, in ogni caso, il trattamento ordinariamente spettante per l'anno 2010, al netto degli effetti derivanti da eventi straordinari della dinamica retributiva, ivi incluse le variazioni dipendenti da eventuali arretrati.

Il successivo comma 2 prevede poi, “a decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013”, consistenti riduzioni dei trattamenti economici complessivi che siano superiori a determinati importi.

Il comma 2-*bis* del citato art. 9 dispone inoltre che “A decorrere dal 1° gennaio 2011 e sino al 31 dicembre 2013 l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo dell'anno 2010 ed è, comunque, automaticamente ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio”.

Tale disposizione appare opportuna in quanto, per un verso, si riferisce espressamente anche ai dirigenti e, per altro, nel fissare un tetto di spesa introduce un criterio di ripartizione del trattamento accessorio in proporzione al personale che rimane in servizio, con la finalità di contenere il fenomeno espansivo della spesa nonostante la flessione della consistenza numerica del personale.

Nel senso del contenimento della spesa complessiva è anche la disposizione contenuta nel comma 3 del medesimo art. 9, secondo la quale “a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento, nei confronti dei titolari di incarichi di livello dirigenziale generale delle amministrazioni pubbliche, come individuate dall'Istituto nazionale di Statistica (ISTAT), ai sensi del comma 3, dell'articolo 1, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non si applicano le disposizioni normative e contrattuali che autorizzano la corresponsione, a loro favore, di una quota dell'importo derivante dall'espletamento di incarichi aggiuntivi”.

Di rilievo è anche la previsione contenuta nell'art. 9, comma 32, del citato decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 del 2010, con la quale si dispone che a decorrere dalla data di entrata in vigore del provvedimento “le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001 che, alla scadenza di un incarico di livello dirigenziale, anche in dipendenza dei processi di riorganizzazione, non intendono, anche in assenza di una valutazione negativa, confermare l'incarico conferito al dirigente, conferiscono al medesimo dirigente un altro incarico, anche di valore economico inferiore. Non si applicano le eventuali disposizioni normative e contrattuali più favorevoli; a decorrere dalla medesima data è abrogato l'art. 19, comma 1-*ter*, secondo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001. Resta fermo che, nelle ipotesi di cui al presente comma, al dirigente viene conferito un incarico di livello generale o di livello non generale, a seconda, rispettivamente, che il dirigente appartenga alla prima o alla seconda fascia”.

Con tale disposizione, dunque, si introducono, a regime, alcune rilevanti modifiche alla disciplina degli incarichi di funzioni dirigenziali nelle pubbliche amministrazioni dettata dall'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001, che solo pochi mesi

prima era stata oggetto dell'ampia revisione operata dal citato d.lgs. n. 150 del 2009.

Va ricordato in proposito che, a seguito delle pronunce della Corte costituzionale (sentt. nn. 103 e 104/2007, nonché, da ultimo, la sent. n. 124/2011, su cui si veda il successivo paragrafo della presente Relazione), il d.lgs. n. 150 del 2009 aveva introdotto una serie di innovazioni per rendere meno discrezionali le decisioni delle amministrazioni sugli incarichi dirigenziali, con limitazione della possibilità di revoca degli incarichi solo ai casi di accertata responsabilità dirigenziale; inoltre, nella parte ora abrogata (comma 19, comma 1-ter) si stabiliva che "l'amministrazione che, in dipendenza dei processi di riorganizzazione ovvero alla scadenza, in assenza di una valutazione negativa, non intende confermare l'incarico conferito al dirigente, è tenuta a darne idonea e motivata comunicazione al dirigente stesso con un preavviso congruo, prospettando i posti disponibili per un nuovo incarico".

Ebbene, con la novella viene meno la differenziazione del regime della mancata conferma degli incarichi a seconda che alla base di essa ci sia o meno una valutazione negativa; donde anche il dirigente che abbia ottenuto una valutazione positiva sul suo operato potrà vedersi attribuito un altro incarico senza preavviso che gli consenta di interloquire con l'amministrazione prima della decisione, anche per verificare alternative ipotesi circa la propria riallocazione. Appare così evidente una rilevante attenuazione degli esiti del momento della valutazione del dirigente che costituiva parte essenziale delle pronunce della Consulta oltre che dei principi a base della riforma introdotta dal d.lgs. n. 150 del 2009.

Sul versante della "valutazione" in esito alla verifica dei risultati dell'azione amministrativa, occorre evidenziare che, mentre rimane incontestata, sin dalla riforma della pubblica amministrazione risalente alla legge delega n. 421 del 1992, l'affermazione di principio secondo la quale la dirigenza va valutata in base ai risultati che raggiunge, i processi e le tecniche della valutazione rimangono insoddisfacenti, sia per la intrinseca debolezza dei sistemi di pianificazione e controllo – data la difficoltà di acquisizione delle informazioni circa l'andamento dei risultati gestionali in relazione agli obiettivi e la scarsa incisività degli *standard* di risultato – sia per il noto fenomeno del ritardo nella conclusione dei cicli contrattuali, che di fatto comporta l'attribuzione di emolumenti "a pioggia".

### **3. La giurisprudenza costituzionale in tema di *spoils system***

In tema di dirigenza pubblica la Corte costituzionale si è espressa con numerose pronunce concernenti principalmente i profili: a) dell'accesso nella pubblica amministrazione (es. stabilizzazioni *ex lege*) in relazione al parametro del principio del pubblico concorso; b) del c.d. *spoils system*.

Mentre la prima serie di decisioni è trattata nel successivo paragrafo della presente Relazione, si dà qui conto della giurisprudenza costituzionale riguardante il c.d. *spoils system*.

Di rilievo è la recente sentenza n. 124 del 2011, con la quale la Corte costituzionale ha concluso nel senso dell'illegittimità costituzionale dell'art. 19, comma 8, d.lgs. n. 165 del 2001, nella parte in cui dispone che gli incarichi di funzione dirigenziale generale di cui al comma 5-bis, limitatamente al personale non appartenente ai ruoli di cui all'art. 23 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (nel testo vigente prima dell'entrata in vigore dell'art. 40 del decreto legislativo

27 ottobre 2009, n. 150), cessano decorsi novanta giorni dal voto sulla fiducia al Governo.

Preliminarmente all'esame del merito della questione, i Giudici hanno ricostruito il contesto normativo nel quale si colloca il censurato art. 19, comma 8, del d.lgs. n. 165 del 2001 nonché il percorso della giurisprudenza della stessa Corte costituzionale sin qui maturato.

La Corte ha ricordato che il meccanismo di *spoils system* – originariamente limitato ai soli incarichi di cui all'art. 19, comma 3, del d.lgs. n. 165 del 2001 (segretario generale di ministeri, direzione di strutture articolate al loro interno in uffici dirigenziali generali e incarichi di livello equivalente) – è stato successivamente esteso agli incarichi di livello dirigenziale generale, nonché di livello dirigenziale non generale, in ragione delle particolari caratteristiche soggettive del titolare dell'incarico, cioè nelle ipotesi in cui tali incarichi fossero conferiti a dirigenti pubblici non appartenenti ai ruoli di cui all'art. 23 del d.lgs. n. 165 del 2001 o anche a soggetti esterni che non fossero dirigenti pubblici. In particolare, l'art. 2, comma 159, del decreto-legge 3 ottobre 2006, n. 262, convertito, con modificazioni, nella legge 24 novembre 2006, n. 286, con una disposizione destinata ad applicarsi in via permanente (a regime), ha modificato il testo dell'art. 19, comma 8, del d.lgs. n. 165 del 2001, estendendo l'applicazione del meccanismo di *spoils system* agli incarichi dirigenziali di cui al comma 5-*bis* dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001, limitatamente al personale non appartenente ai ruoli di cui all'art. 23 del d.lgs. n. 165 del 2001, e a quelli di cui al comma 6 del medesimo art. 19 (incarichi conferiti «a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, non rinvenibile nei ruoli dell'Amministrazione»). Inoltre, con riferimento a queste stesse tipologie di incarichi, l'art. 2, comma 161, del d.l. n. 262 del 2006 ha previsto un meccanismo di *spoils system* applicabile in via transitoria (*una tantum*), stabilendo che tali incarichi, conferiti prima del 17 maggio 2006, cessassero ove non confermati entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto.

Orbene, il meccanismo transitorio (*una tantum*) è stato dichiarato illegittimo dalla Corte, sia nella parte in cui si riferiva agli incarichi di cui al comma 5-*bis* dell'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001 (sentenza n. 161/2008), sia nella parte in cui si applicava agli incarichi di cui al comma 6 del medesimo articolo (sentenza n. 81/2010). Il corrispondente meccanismo permanente (a regime), sulla cui base è intervenuta la decadenza *ope legis*, è stato, invece, abrogato dal legislatore che, con l'art. 40 del d.lgs. n. 150 del 2009, ha ripristinato l'originario ambito di applicazione dell'art. 19, comma 8, del d.lgs. n. 165 del 2001, attualmente applicabile alle sole posizioni dirigenziali di cui al comma 3 del medesimo articolo.

Sulla base di detta premessa la Corte ha affrontato la questione sollevata riguardante una disposizione che, nella parte censurata, prevede un meccanismo di *spoils system* dalle seguenti caratteristiche: a) sotto il profilo oggettivo, cioè del tipo e livello di incarico conferito, riguarda i titolari di tutti gli incarichi previsti dall'art. 19 del d.lgs. n. 165 del 2001, compresi in particolare gli incarichi di livello dirigenziale generale, come quello cui la disposizione è stata applicata nella fattispecie oggetto del giudizio *a quo*; b) sotto il profilo soggettivo, cioè della provenienza del titolare dell'incarico, si applica agli incarichi a dirigenti pubblici non appartenenti ai ruoli di cui all'art. 23 del d.lgs. n. 165 del 2001 (art. 19, comma 5-*bis* del d.lgs. n. 165 del 2001); c) sotto il profilo dell'efficacia nel tempo, opera a

regime, essendo cioè destinato a trovare applicazione in occasione di ogni futuro avvicendamento di governo.

Quanto al primo profilo (oggettivo), la Corte ha più volte ritenuto l'illegittimità costituzionale di meccanismi di *spoils system* riferiti ad incarichi dirigenziali che comportino l'esercizio di compiti di gestione, cioè di «funzioni amministrative di esecuzione dell'indirizzo politico» (sentenze n. 224 e n. 34/2010, n. 390 e 351/2008, n. 104 e n. 103/2007), ritenendo, di converso, costituzionalmente legittimo lo *spoils system* quando riferito a posizioni apicali (sentenza n. 233/2006), del cui supporto l'organo di governo «si avvale per svolgere l'attività di indirizzo politico amministrativo» (sentenza n. 304/2010). Orbene, la Corte costituzionale ha affermato che la disposizione censurata si riferisce ad una tipologia di incarichi (incarichi dirigenziali di livello generale dell'amministrazione dello Stato) con specifico riferimento ai quali la stessa Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di meccanismi di cessazione automatica disposti in via transitoria dal legislatore (sentenza n. 103/2007).

Sotto il secondo profilo (soggettivo), relativo alle caratteristiche del soggetto cui l'incarico viene conferito, la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 2, comma 161, del decreto-legge n. 262 del 2006, nella parte in cui esso si applicava agli incarichi a dirigenti pubblici non appartenenti ai ruoli di cui all'art. 23 del d.lgs. n. 165 del 2001 (sentenza n. 161/2008). Con tale pronuncia, pertanto, è stato dichiarato illegittimo un meccanismo di *spoils system* transitorio (*una tantum*) del tutto analogo, sotto il profilo soggettivo, a quello previsto, a regime, dalla disposizione censurata. Nell'occasione la Corte ha osservato che «la natura esterna dell'incarico non costituisce un elemento in grado di diversificare in senso fiduciario il rapporto di lavoro dirigenziale, che deve rimanere caratterizzato, sul piano funzionale, da una netta e chiara separazione tra attività di indirizzo politico-amministrativo e funzioni gestorie»; sicché «anche per i dirigenti esterni il rapporto di lavoro instaurato con l'amministrazione che attribuisce l'incarico deve essere (cfr. sentenza n. 103/2007) connotato da specifiche garanzie, le quali presuppongono che esso sia regolato in modo tale da assicurare la tendenziale continuità dell'azione amministrativa e una chiara distinzione funzionale tra i compiti di indirizzo politico-amministrativo e quelli di gestione» (sentt. n. 161/2008 e n. 81/2010).

Sotto il terzo profilo, ossia l'efficacia nel tempo, la Corte ha ritenuto che la disposizione censurata – diversamente da quanto prevedeva la norma dichiarata illegittima con la sentenza n. 161/2008 – non ha carattere transitorio e non opera *una tantum*, ma introduce un meccanismo di *spoils system* a regime. Ma tale differenza, secondo la Corte, non può indurre ad una diversa conclusione in punto di legittimità costituzionale, in quanto se è illegittima una norma che, per una sola volta e in via transitoria, disponga la cessazione automatica di incarichi dirigenziali, a prescindere da ogni valutazione circa l'operato dei dirigenti, a maggior ragione deve ritenersi illegittima una disposizione che consenta di replicare un simile meccanismo per un numero indeterminato di future occasioni.

#### **4. I rinnovi contrattuali per le aree dirigenziali**

I rinnovi contrattuali, per le aree dirigenziali, si sono concentrati nell'anno 2006 con riguardo alla tornata 2002-2005 e nel 2010 per la tornata 2006-2009. Il relativo effetto sarà dunque rilevabile nel prossimo conto annuale.

Nel 2007 è stato stipulato il CCNL secondo biennio 2004-2005 per i dirigenti dell'Area II, mentre nel 2008 sono stati stipulati i rinnovi per le aree VII (primo e secondo biennio) e III e IV (primo biennio).

	Rinnovi nel 2006	Rinnovi nel 2007	Rinnovi nel 2008	Rinnovi nel 2009	Rinnovi nel 2010
<b>I biennio 2002-2003</b>	area I area II area V area VI area VIII		area VII		
<b>II biennio 2004-2005</b>	area I area III area IV area V area VI area VIII	area II	area VII		
<b>I biennio 2006-2007</b>			area III area IV		Tutte le restanti aree
<b>II biennio 2008-2009</b>					Tutte le aree

### 5. Esiti del controllo successivo sulla gestione: *rinvio*

Con la deliberazione n. 2/2011/G (cui si fa rinvio), la Sezione centrale di controllo sulla gestione delle Amministrazioni dello Stato ha deliberato una apposita Relazione concernente “la riorganizzazione della dirigenza dopo il d.lgs. n. 150 del 2009”.

L'indagine ha evidenziato una fase di “stallo” nell'attuazione del d.lgs. n. 150 del 2009, con conseguenti possibili ritardi nel conseguimento degli obiettivi della riforma.

### 6. La consistenza del personale

Come si è visto (v. paragrafo 5.1) i dati relativi alla consistenza del personale dirigenziale sono stati raggruppati tenendo conto della suddivisione dello stesso nelle otto aree previste dagli Accordi nazionali quadro vigenti nel periodo considerato.

Ferma restando la fisiologica revisione dei dati – elaborati dalla Corte dei conti sui dati raccolti dall'Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale (IGOP) del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, che sono oggetto di costante aggiornamento nelle tabelle del “Conto annuale” – si rileva la sostanziale sovrapposibilità dei dati relativi alla presenza in servizio dei dirigenti al 31 dicembre 2007 con quelli esposti nella precedente Relazione di questa Corte sul costo del lavoro pubblico per l'anno 2010.

Tabella 1

## Dirigenti in servizio nel triennio 2007-2009

	2007	2008	2009	2008/2007	2009/2008	2009/2007
<b>AREA I</b>	<b>3.851</b>	<b>3.767</b>	<b>3.524</b>	<b>-2,2</b>	<b>-6,5</b>	<b>-8,5</b>
Dirigente I fascia	281	273	264	-2,8	-3,3	-6,0
Dirigente II fascia	2.586	2.569	2.315	-0,7	-9,9	-10,5
Dirigente I fascia tempo determ.	92	47	52	-48,9	10,6	-43,5
Dirigente II fascia tempo determ.	243	223	251	-8,2	12,6	3,3
Dirigenti medici e prof. sanitarie Min. salute <sup>(1)</sup>	649	655	642	0,9	-2,0	-1,1
<b>AREA II</b>	<b>9.913</b>	<b>9.666</b>	<b>9.424</b>	<b>-2,5</b>	<b>-2,5</b>	<b>-4,9</b>
Dirigente II fascia	7.753	7.397	7.147	-4,6	-3,4	-7,8
Dirigente II fascia tempo determ.	2.160	2.269	2.277	5,0	0,4	5,4
<b>AREA III</b>	<b>20.649</b>	<b>20.655</b>	<b>20.712</b>	<b>0,0</b>	<b>0,3</b>	<b>0,3</b>
Dirigenti con incarico di struttura complessa	3.113	3.048	2.997	-2,1	-1,7	-3,7
Dirigenti con inc. di strut. semplice e altri inc.	16.679	16.738	16.913	0,4	1,0	1,4
Dirigenti a tempo determinato	857	869	802	1,4	-7,7	-6,4
<b>AREA IV</b>	<b>116.766</b>	<b>118.061</b>	<b>118.820</b>	<b>1,1</b>	<b>0,6</b>	<b>1,8</b>
Dirigenti con incarico di struttura complessa	10.404	10.347	10.217	-0,5	-1,3	-1,8
Dirigenti con incarico di struttura semplice	19.657	20.070	19.724	2,1	-1,7	0,3
Dirigenti a tempo determinato	962	901	804	-6,3	-10,8	-16,4
Dirigenti con altri inc. profess.	85.743	86.743	88.075	1,2	1,5	2,7
<b>AREA V</b>	<b>10.247</b>	<b>10.683</b>	<b>10.208</b>	<b>4,3</b>	<b>-4,4</b>	<b>-0,4</b>
Dirigente scolastico	10.247	10.683	10.208	4,3	-4,4	-0,4
<b>AREA VI</b>	<b>5.581</b>	<b>5.320</b>	<b>5.074</b>	<b>-4,7</b>	<b>-4,6</b>	<b>-9,1</b>
Dirigente I fascia	189	161	156	-14,8	-3,1	-17,5
Dirigente II fascia	1.959	1.786	1.496	-8,8	-16,2	-23,6
Dirigente I fascia tempo determ.	17	16	17	-5,9	6,3	0,0
Dirigente II fascia tempo determ.	885	893	1.011	0,9	13,2	14,2
Professionisti Epne	1.233	1.187	1.149	-3,7	-3,2	-6,8
Medici Epne	1.298	1.277	1.245	-1,6	-2,5	-4,1
<b>AREA VII</b>	<b>472</b>	<b>458</b>	<b>411</b>	<b>-3,0</b>	<b>-10,3</b>	<b>-12,9</b>
Dirigente I fascia	23	21	17	-8,7	-19,0	-26,1
Dirigente II fascia	279	289	265	3,6	-8,3	-5,0
Dirigente I fascia tempo determ.	14	11	11	-21,4	0,0	-21,4
Dirigente II fascia tempo determ.	156	137	118	-12,2	-13,9	-24,4
<b>AREA VIII</b>	<b>335</b>	<b>320</b>	<b>328</b>	<b>-4,5</b>	<b>2,5</b>	<b>-2,1</b>
Dirigente I fascia	86	79	109	-8,1	38,0	26,7
Dirigente II fascia	188	169	154	-10,1	-8,9	-18,1
Dirigente I fascia tempo determ.	22	31	24	40,9	-22,6	9,1
Dirigente II fascia tempo determ.	39	41	41	5,1	0,0	5,1
<b>TOTALE AREE</b>	<b>167.814</b>	<b>168.930</b>	<b>168.501</b>	<b>0,7</b>	<b>-0,3</b>	<b>0,4</b>
<i>Dirig. di regioni e province a statuto speciale</i> <sup>(2)</sup>	1.467	1.467	1.459	0,0	-0,5	-0,5
<i>Altri dirigenti del pubblico impiego</i> <sup>(3)</sup>	534	535	532	0,2	-0,6	-0,4

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

<sup>(1)</sup> Incluse le professionalità sanitarie a tempo determinato del Ministero della salute.<sup>(2)</sup> Esclusa Regione Sicilia. Inclusi dirigenti scolastici.<sup>(3)</sup> Enti degli articoli 60 e 70 del d.lgs. n. 165 del 2001 e autorità indipendenti.