

5. Il personale della carriera diplomatica

La carriera del personale diplomatico trova la sua disciplina in un complesso normativo che si è susseguito nel tempo, anche in relazione alle modifiche dell'assetto organizzativo del Ministero degli affari esteri¹⁴.

In analogia con la procedura prevista per la carriera prefettizia, anche la disciplina degli accordi per il personale della carriera diplomatica è tesa ad assicurare un trattamento economico omnicomprensivo, con sviluppi omogenei e proporzionati secondo appositi parametri, con la soppressione di ogni forma di automatismo stipendiale. Sono approvati con decreto del Presidente della Repubblica ed hanno cadenza triennale sia per la parte economica che per quella normativa, nel rispetto dell'art. 63, comma 1, del d.lgs. n. 150 del 2009.

A chiusura della tornata contrattuale 2006-2009, con d.P.R. 13 agosto 2010, n. 206, è stato recepito l'accordo per il personale della carriera diplomatica, relativamente al servizio prestato in Italia (biennio giuridico ed economico 2008-2009).

5.1. La consistenza

Con d.P.C.M. 29 maggio 2009, n. 41, sono state rideterminate le dotazioni organiche, a valere dall'anno 2010, del personale della carriera diplomatica (unitamente a quelle delle qualifiche dirigenziali e delle aree prima, seconda e terza del Ministero degli affari esteri), disponendo una riduzione di 15 unità (-16 unità nella qualifica di consigliere di legazione e +1 unità in quella di segretario di legazione), portando la dotazione organica della carriera diplomatica a 1.120 unità.

Considerando i dati alla fine del 2009, si rileva un'ulteriore riduzione del personale in servizio, ad eccezione della qualifica di ambasciatore (due unità in più rispetto al 2008) e di quella di segretario di legazione (+21 unità). Tutte le qualifiche presentano carenze di organico, ad eccezione delle qualifiche di consigliere d'ambasciata e dei ministri plenipotenziari, che presentano sempre un numero di unità in servizio maggiore rispetto a quello previsto in organico.

Tale fenomeno è da ricondurre alla disciplina della progressione di carriera del personale diplomatico, in base alla quale (comma 1, dell'art. 108 del richiamato d.P.R. n. 18 del 1967¹⁵) le promozioni al grado di consigliere di ambasciata sono effettuate fra i consiglieri di legazione che nel loro grado abbiano compiuto quattro anni di servizio.

Nel 2009 l'incidenza della presenza femminile è aumentata sia pure di un solo punto percentuale rispetto al precedente anno (17%), dato confermato per il 2010, ma continua a manifestare i maggiori divari nelle qualifiche più alte. Nella qualifica di ambasciatore è ancora presente una sola donna, mentre in quella di ministro plenipotenziario le donne sono aumentate di due unità (erano 18 nel 2008). Il dato ha subito una riduzione nella qualifica di consigliere di legazione (-5 unità), mentre

¹⁴ Le norme di base sono contenute nel d.P.R. 5 gennaio 1967, n. 18, come modificato dal d.lgs. 24 marzo 2000, n. 85 e dalla legge 23 aprile 2003, n. 109, coordinate, per quanto riguarda gli avanzamenti di carriera, con le norme contenute nella Sezione II, del Capo IV del d.P.R. 28 dicembre 1970, n. 1077 e con quelle del Capo II, Sezione I, del d.P.R. 30 giugno 1972, n. 748.

¹⁵ Comma prima modificato dall'art. 30 della legge n. 109 del 2003 e successivamente sostituito dall'art. 8 *quater* del d.l. 28 maggio 2004, n. 136, convertito con modificazioni dalla legge 27 luglio 2004, n. 186).

sono aumentate nelle altre qualifiche di consigliere di ambasciata e di segretario di legazione. Al 31 dicembre 2010, le donne rappresentano, come per il 2009, il 17% (150 unità) delle unità in servizio.

5.2. La spesa

Nell'anno in esame la spesa complessiva per retribuzioni registra una diminuzione del 6% rispetto al 2008, anno in cui si è avuta la corresponsione di arretrati per oltre 2,7 mln. Complessivamente la spesa è stata pari a circa 189 mln. La notevole incidenza della retribuzione accessoria (129 mln) sull'ammontare complessivo (circa il 68%) è da ricondurre alla circostanza che nella "accessoria" sono comprese le indennità di servizio all'estero, percepite dalla maggioranza del personale in questione, per un totale di circa 91 mln, pari al 70% del totale della spesa "accessoria".

Le retribuzioni di posizione e di risultato gravano su un apposito fondo, dove confluiscono tutte le risorse finanziarie diverse da quelle destinate allo stipendio di base, individuate tramite il procedimento negoziale.

Rispetto al 2008, si è registrato un lieve aumento delle risorse destinate alla retribuzione di risultato rispetto a quelle per la retribuzione di posizione, pur mantenendo importi relativamente bassi rispetto alla spesa complessiva per competenze accessorie.

6. Il personale dirigente della carriera penitenziaria

La carriera dirigenziale penitenziaria è stata istituita dal d.lgs. 15 febbraio 2006, n. 63. Vi è compreso il personale direttivo e dirigenziale dell'Amministrazione penitenziaria appartenente agli ex profili professionali di direttore penitenziario, di direttore di ospedale psichiatrico giudiziario e di direttore di servizio sociale.

Al rapporto di impiego, di natura pubblicistica, si applica la deroga di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 165 del 2001; ne consegue che il contratto è sottratto alla disciplina contrattuale del "comparto ministeri".

Il personale è ripartito in tre ruoli: dirigente di istituto penitenziario, dirigente di esecuzione penale esterna e dirigente medico psichiatra. La procedura negoziale è disciplinata dall'art. 23 e prevede la sottoscrizione di un'ipotesi di accordo, che non può comportare, direttamente o indirettamente, anche a carico di esercizi successivi, impegni eccedenti quanto stabilito nel documento di programmazione economico-finanziaria.

Verificate le compatibilità finanziarie, il Consiglio dei ministri approva l'ipotesi di accordo e lo schema di decreto del Presidente della Repubblica, che viene inviato alla Corte dei conti per il controllo. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. d) della legge n. 154 del 2005, al personale appartenente alla carriera dirigenziale penitenziaria spetta un trattamento economico onnicomprensivo, non inferiore a quello della dirigenza statale contrattualizzata, articolato in una componente stipendiale di base, in una componente correlata alle posizioni funzionali ricoperte e agli incarichi di responsabilità esercitati e in una componente rapportata ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi fissati ed alle risorse assegnate. L'articolo 4, comma 3, della citata legge - norma a carattere transitorio - autorizzava l'Amministrazione a regolare il rapporto di lavoro del personale dirigenziale penitenziario tramite le disposizioni previste per il personale statale in regime di

diritto pubblico “*nelle more dell’entrata in vigore dei decreti legislativi previsti dall’articolo 1, comma 1*”.

A tutt’oggi non è ancora stato siglato il primo accordo sindacale finalizzato a regolare il trattamento giuridico ed economico di tale personale. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l’innovazione del 15 dicembre 2010 è stata individuata la delegazione sindacale che parteciperà al procedimento negoziale per la definizione dell’accordo per il triennio normativo ed economico 2010-2012, riguardante il personale della carriera dirigenziale penitenziaria.

6.1. La consistenza

A fronte di una dotazione organica di 526 unità, nel triennio 2007-2009, il personale in servizio ha subito una progressiva diminuzione (complessivamente, -7,7%), con un calo della presenza femminile del 5%). Ciò nonostante, la percentuale dell’incidenza delle donne sul totale del personale in servizio rimane invariata (60%), incidenza confermata anche dai primi dati ancora non ufficiali del 2010.

6.2. La spesa

La spesa complessiva per retribuzione lorda (35,7 mln) è in leggera flessione rispetto al 2008 (-0,7%), dovuta al calo del 3,6% del personale in servizio. Rispetto al primo anno del triennio in esame, invece, emerge un incremento del 6,5%, soprattutto nella componente fissa (+13%), mentre la componente accessoria è rimasta pressoché costante.

La retribuzione fissa (20,6 mln) rappresenta il 58% della spesa complessiva; la media (circa 77 mila euro) registra un aumento del 13,4% rispetto al 2007 e dello 0,5% rispetto al 2008.

7. Il personale appartenente ai Corpi di polizia

Come è noto, l’ordinamento prevede cinque polizie nazionali:

- la Polizia di Stato (Ministero dell’interno),
- l’Arma dei carabinieri (Ministero della difesa),
- la Guardia di finanza (Ministero dell’economia e delle finanze), con funzioni di polizia economico/finanziaria, polizia doganale e di frontiera;
- la Polizia penitenziaria (Ministero della giustizia), con competenze specializzate nei servizi inerenti la gestione delle persone soggette a restrizioni e limitazioni della libertà personale e delle strutture di contenzione;
- il Corpo forestale dello Stato (Ministero delle politiche agricole e forestali), con competenze specializzate nei servizi inerenti alla gestione del patrimonio ambientale nazionale.

Il personale della Polizia di Stato, della Polizia penitenziaria e del Corpo forestale dello Stato è definito quale “polizia ad ordinamento civile”, mentre il personale dell’Arma dei carabinieri e della Guardia di finanza appartiene alla “polizia ad ordinamento militare”.

Le diverse iniziative legislative che negli anni, a cominciare dalla legge 10 aprile 1981, n. 121, hanno affermato il principio dell’equiparazione economica dei Corpi di polizia, indipendentemente dal tipo di ordinamento, civile o militare, hanno

portato ad una maggiore omogeneità nel trattamento economico, anche se permangono differenze in ragione della atipicità che caratterizza le forme di impiego del personale e la disciplina delle funzioni espletate.

L'ordinamento, lo stato giuridico, il trattamento economico e la progressione in carriera sono disciplinati da norme specifiche che distinguono il personale del comparto dalle altre categorie del personale contrattualizzato (art. 3, comma 1, del d.lgs. n. 165 del 2001 e successive modificazioni).

La regolamentazione dei contenuti del rapporto d'impiego del personale dei Corpi di polizia ad ordinamento civile e di quello dei Corpi di polizia ad ordinamento militare è rimessa ad appositi accordi sindacali ed a provvedimenti di concertazione con i COCER¹⁶.

L'accordo sindacale, approvato con d.P.R. emanato ai sensi del comma 11, dell'art. 7 del d.lgs. 12 maggio 1995, n. 195, ha durata triennale sia per la parte economica sia per quella normativa, a decorrere dai termini di scadenza previsti dai precedenti decreti e conserva efficacia fino alla data di entrata in vigore dei decreti successivi (comma 2 dell'art. 63 del d.lgs. n. 150 del 2009).

Con d.P.R. 11 settembre 2007, n. 170 è stato recepito l'accordo sindacale ed il provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare (quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007). Questo decreto è stato integrato con d.P.R. 16 aprile 2009, n. 51, sempre con riferimento per la parte normativa al periodo 2006/2009 e per la parte economica al biennio 2006/2007.

L'art. 5 del richiamato decreto n. 51 ha incrementato il fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali per gli anni 2007, 2008 e 2009, rispettivamente di 19,701 mln, 49,682 mln e 13,733 mln. Per il solo 2009, gli importi sono stati ulteriormente incrementati di 260 mila euro.

Analogamente a quanto previsto per le Forze di polizia ad ordinamento civile, è stato integrato il fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali, per gli anni 2007, 2008 e, a decorrere dal 2009, rispettivamente di 24,924 mln, di 75,240 mln e di 18,950 mln. Per il solo 2009, gli importi sono stati ulteriormente incrementati di 112 mila euro.

¹⁶ Cfr. il d.lgs. n. 195 del 1995, come modificato dal d.lgs. 31 marzo 2000, n. 129. Il procedimento concernente le forze di polizia ad ordinamento civile è incentrato sulla sottoscrizione di un vero e proprio accordo sindacale, stipulato tra una delegazione di parte pubblica e le organizzazioni sindacali rappresentative. I procedimenti attinenti alle forze di polizia ad ordinamento militare e il personale delle forze armate sono, invece, finalizzati alla concertazione tra le varie componenti della delegazione di parte pubblica. Di quest'ultima fanno parte i ministri interessati, i Comandanti generali dei Carabinieri e della GdF o il Capo di stato maggiore nonché le rispettive sezioni del Consiglio centrale di rappresentanza (COCER - sezione Carabinieri, Guardia di Finanza e COCER - sezioni Esercito, Marina e Aeronautica), organismo a base elettiva, a carattere nazionale e interforze, che agisce a tutela degli interessi collettivi degli appartenenti alle forze di polizia ad ordinamento militare e alle forze armate. La fondamentale distinzione tra i due moduli è che, "mentre le organizzazioni sindacali delle Forze di Polizia ad ordinamento civile sono associazioni private al pari delle altre, i Consigli di rappresentanza del personale militare hanno natura pubblica e costituiscono organi delle amministrazioni cui appartengono (art. 1, c. 3, d.P.R. n. 691 del 1979)" (M. Di Rollo, *Le relazioni sindacali nel comparto sicurezza*, in *Il lavoro nelle pubbliche amministrazioni*, n. 4/1999, 691). I Consigli di rappresentanza non concludono un accordo sindacale, ma partecipano alla delegazione di parte pubblica per esprimere le proprie posizioni relativamente alla definizione degli schemi di provvedimento di concertazione.

7.1. La consistenza

Nel 2009 il personale in servizio dei Corpi di polizia è diminuito, rispetto al 2008, dello 0,6% e dell'1,4% rispetto al 2007 (328.786 unità nel 2009, 330.816 nel 2008 e 333.492 nel 2007). Anche i dati di organico subiscono delle lievi riduzioni (soprattutto nell'Arma dei carabinieri e della Polizia penitenziaria).

Complessivamente, nell'anno in esame, le donne presenti nel comparto sono 22.546, con un incremento del 4,6% rispetto al 2008. Per quanto riguarda l'Arma dei carabinieri, alla medesima data, erano 924, la Polizia di Stato 14.891, la Guardia di finanza 852, la Polizia penitenziaria 3.612 e il Corpo forestale 1.318.

Tabella 4

Dotazione organica e personale in servizio

Corpi di polizia	2007			2008			2009		
	Organico	Presenze	%	Organico	Presenze	%	Organico	Presenze	%
Polizia di Stato	117.171	106.986	91,3	117.171	106.057	90,5	117.171	105.002	89,6
Carabinieri	118.202	111.955	94,7	118.240	110.854	93,8	118.062	110.554	93,6
Guardia di finanza	68.134	64.312	94,4	68.134	63.352	93,0	68.130	63.153	92,7
Polizia penitenziaria	45.109	41.405	91,8	45.121	40.717	90,2	45.109	40.291	89,3
Corpo forestale	9.360	8.834	94,4	9.360	9.836	105,1	9.360	9.786	104,6
Totale	357.976	333.492	93,2	358.026	330.816	92,4	357.832	328.786	91,9

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

Le presenze comprendono anche "Altro personale" (allievi e personale contrattista).

L'art. 3, comma 89, della legge 24 dicembre 2007¹⁷, n. 244 (legge finanziaria 2008) ha previsto assunzioni di personale a tempo indeterminato, entro un limite di spesa pari a 80 mln di euro per l'anno 2008 e a 140 mln a decorrere dall'anno 2009, per la Polizia di Stato, l'Arma dei carabinieri, il Corpo della Guardia di finanza, il Corpo di polizia penitenziaria ed il Corpo forestale dello Stato. Tali risorse possono essere destinate anche al reclutamento del personale proveniente dalle Forze armate.

Nel 2008 altri provvedimenti hanno autorizzato assunzioni di personale a tempo indeterminato. Ulteriori assunzioni, nel rispetto delle dotazioni organiche, sono state autorizzate per il 2009, ai sensi dell'art. 61, comma 22 del d.l. n. 25 giugno 2008, n. 112¹⁸, per una spesa massima di 100 milioni. Il d.P.R. 21 aprile 2009 ha ripartito le risorse tra le diverse Forze di polizia, come da tabella che segue, autorizzando l'assunzione di complessive 2.875 unità. Le risorse messe a disposizione per queste assunzioni sono destinate prioritariamente al reclutamento di personale proveniente dalle Forze armate¹⁹.

¹⁷ La legge n. 244, al comma 89 dell'art. 3 ha previsto assunzioni in deroga al divieto posto dalla normativa vigente in considerazione delle particolari esigenze connesse alla tutela dell'ordine pubblico, alla prevenzione ed al contrasto del crimine, alla repressione delle frodi e delle violazioni degli obblighi fiscali ed alla tutela del patrimonio agroforestale-

¹⁸ Convertito nella legge, con modificazioni, dall'art. 1, della legge 6 agosto 2008, n. 133.

¹⁹ Il termine per procedere alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, è stato prorogato al 31 maggio 2010 dall'art. 4, comma 7, del d.l. 30 dicembre 2009, n. 194, convertito, con modificazioni,

Tabella 5

	Unità	Onere a regime
Vigili del fuoco	297	10.011.119
Guardia di finanza	383	13.985.578
Carabinieri	900	31.499.865
Polizia di Stato	906	31.485.800
Polizia penitenziaria	299	9.991.483
Corpo forestale	90	2.995.498
Totale	2.875	99.969.342

Fonte: elaborazione Corte dei conti.

Il Ministero dell'interno ha assunto tutte le unità previste dal provvedimento autorizzativo; inoltre, ai sensi del d.P.C.M. 19 ottobre 2009, che ha autorizzato l'assunzione di 223 unità, 100 sono state assunte entro il medesimo anno. Successivamente il d.P.C.M. 17 novembre 2009 ha autorizzato l'assunzione di ulteriori 76 unità delle quali ne è stata assunta una.

Nonostante ciò, la consistenza (comprensiva anche degli allievi e del personale ausiliario) è diminuita rispetto al precedente esercizio di 2.030 unità e rispetto al 2007 di 4.706 unità.

7.2. La spesa

La spesa lorda è complessivamente aumentata rispetto al 2008 del 3,2%, soprattutto nella componente accessoria (+7,8%).

Negli anni 2009, 2010 e 2011, a favore del personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, con un reddito complessivo di lavoro dipendente non superiore nell'anno 2008 a 35.000 euro, in considerazione della specificità dei compiti e delle condizioni di stato e di impiego del comparto medesimo, l'art. 4, comma 3, del d.l. 29 novembre 2008, n. 185, e successive modificazioni, ha previsto, nel limite complessivo di spesa di 60 mln, sul trattamento economico accessorio, una riduzione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali. Con d.P.C.M. del 27 febbraio 2009, individuate in 447.758 le unità di personale destinatarie dei benefici di cui sopra, la misura della riduzione di imposta è stata quantificata nell'importo massimo di 134,00 euro, per il periodo 1° gennaio-31 dicembre 2009; per l'anno 2010, il d.P.C.M. 23 aprile 2010 ha rideterminato l'importo massimo in 149,50 euro.

8. Il personale delle Forze armate

Il personale facente parte del comparto "Forze Armate" (con esclusione dell'Arma dei carabinieri, compresa nelle Forze di polizia) è suddiviso in quattro aree (Aeronautica, Marina, Esercito e Capitanerie di porto), ciascuna articolata in

dalla legge 26 febbraio 2010, n. 25; successivamente, l'art. 2268, comma 1, n. 1084, del d.lgs. 15 marzo 2010, n. 66 (codice dell'ordinamento militare), ha abrogato il citato articolo con la decorrenza prevista dall'art. 2272, comma 1, del medesimo decreto.

quattro macrocategorie di personale: dirigenti, personale con trattamento superiore, personale non dirigente e altro personale. Nella macrocategoria “Altro personale” sono ricompresi i militari di leva, i volontari e gli allievi.

Non sono state effettuate specifiche analisi sugli aggregati “Corpo militare della Croce Rossa” e “Servizio di assistenza spirituale – Cappellani militari” per l'estrema esiguità delle corrispondenti unità in servizio. Per i Cappellani militari è stato riportato il numero di unità ed i dati di spesa al di fuori delle tabelle relative ai corpi di “Forze Armate”.

Con il d.P.R. 11 settembre 2007, n. 171, è stato recepito l'accordo sindacale ed il provvedimento di concertazione per il personale non dirigente delle Forze armate (quadriennio normativo 2006-2009 e biennio economico 2006-2007). Successivamente, con d.P.R. 16 aprile 2009, n. 52 è stato recepito il provvedimento di concertazione integrativo relativo al quadriennio 2006-2009 ed al biennio economico 2006-2007, con esclusione dei dirigenti e del personale di leva.

La decorrenza dei nuovi stipendi è retrodatata al 1° febbraio 2007, con riassorbimento degli incrementi già attribuiti per effetto dell'art. 2, del d.P.R. n. 171 del 2007.

8.1. La consistenza

La tabella che segue illustra l'evoluzione delle complessive unità di personale nel triennio 2007-2009, che evidenzia un aumento del 2,5% rispetto al medesimo dato del 2008.

Tabella 6

Unità in servizio

Forze Armate	2007	2008	2009
Capitanerie	10.980	10.747	10.486
Esercito	104.067	105.167	109.538
Marina	32.902	32.632	33.152
Aeronautica	43.750	43.269	43.509
Cappellani militari	126	125	117
Totale	191.825	191.940	196.802

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

Le presenze comprendono anche la categoria "Altro personale" (allievi e personale contrattista).

In totale, il dato 2009 è aumentato, nei confronti del 2007, di 4.977 unità e, rispetto al 2008, di 4.862 unità:

- l'area Capitanerie, che aveva presentato per la prima volta (dal 2003 registrava un continuo incremento) una flessione nell'anno 2007, ha ricominciato a crescere di circa il 2%;

- l'area dell'Esercito, dopo l'aumento del 4,2% registrato nel 2008, presenta una diminuzione di circa l'1%;

- l'area Marina evidenzia un aumento nel triennio 2007-2009 del 6,6% e dell'1,8% rispetto al 2008;
- l'area Aeronautica, dopo un aumento registrato nel 2008, espone una riduzione di circa il 2% nel 2009.

8.2. La spesa

La spesa complessiva del personale in esame si è incrementata di circa l'8,4% nel triennio 2007-2009. La retribuzione fissa relativa al 2009, che incide per il 68,5% sul totale della spesa, ha subito, rispetto all'esercizio precedente, un incremento del 5%; quella accessoria, del 6%.

La spesa delle singole categorie risente, ovviamente, della diversa composizione degli organici, sia con riferimento al numero complessivo delle unità in servizio, sia al peso che ciascuna qualifica - dirigente, personale con trattamento superiore, personale non dirigente, altro personale - ha all'interno del singolo comparto.

In particolare, la spesa per il trattamento complessivo si è incrementata complessivamente dal 2008, per il personale dell'Esercito, del 7%; per l'Aeronautica dell'1%; per la Marina, dell'8,2%; per le Capitanerie, dell'1,8%.

Per quanto riguarda la "dirigenza", si ricorda che, ai sensi dell'art. 24 della legge n. 448 del 1998, il personale dirigente della Polizia di Stato e gradi di qualifiche corrispondenti, dei Corpi di polizia civili e militari, dei colonnelli e generali delle Forze armate usufruiscono dell'adeguamento automatico annuale, in relazione agli incrementi medi conseguiti nell'anno precedente dalle categorie di pubblici dipendenti contrattualizzati sulle voci retributive, compresa l'indennità integrativa speciale.

La retribuzione media nel triennio in esame si è incrementata del 3,5% (37.005 euro nel 2007, 37.445 nel 2008, 38.327 nel 2009).

Per quanto attiene alla previsione normativa recata dall'art. 4, comma 3, del d.l. n. 185 del 2008, concernente la riduzione per i redditi da lavoro dipendente non superiori, nell'anno 2008, ai 35.000 euro, si rinvia a quanto già osservato al precedente paragrafo.

9. Il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco

La legge 30 settembre 2004, n. 252 ed il conseguente d.lgs. 30 ottobre 2005, n. 217 hanno ricondotto il personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco nell'ambito del regime pubblicistico.

E' stato previsto un procedimento negoziale che si conclude con l'emanazione di un d.P.R. di durata triennale tanto per la parte economica che normativa.

9.1. La consistenza

Nel 2009, l'organico del personale del Corpo non ha subito modifiche, mentre le presenze sono diminuite, rispetto al 2008, di 287 unità (-0,8%). Tuttavia, va segnalato l'aumento di personale a tempo determinato, che è passato da 3.605 unità nel 2008 a 3.656 unità nel 2009.

Diversi provvedimenti hanno autorizzato nuove assunzioni. In particolare, ai sensi del comma 523 dell'art. 1 della legge finanziaria 2007, il Ministero dell'interno, anche per il comparto "Vigili del fuoco", è stato autorizzato a

procedere, per ciascuno degli anni 2008-2009, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 20% di quella relativa alle cessazioni avvenute nell'anno precedente. Con d.P.C.M. 23 giugno 2008, l'autorizzazione di cui sopra ha riguardato 261 unità, assunte tra il 2008 ed il 2009, per una spesa di circa 4,5 mln nel 2008 e di 9,1 a regime. La decorrenza, compatibile con le corrispondenti risorse assegnate, non poteva essere comunque anteriore al 1° luglio dello stesso anno. La legge finanziaria 2008, all'art. 1, comma 346, ha autorizzato l'assunzione di personale nella sola qualifica di vigile del fuoco per una spesa di 7 milioni annui nel 2008, 16 nel 2009 e 10 nel 2010. Sulla base di questo *plafond* di spesa l'Amministrazione ha previsto l'assunzione di 400 unità, di cui 294 ancora da assumere. Per il 2009, il già citato d.P.R. 21 aprile 2009 ha autorizzato l'assunzione di ulteriori 297 unità, per una spesa massima di circa 10 milioni. Successivamente, in relazione alla straordinaria necessità di risorse umane da impiegare in Abruzzo per le esigenze legate all'emergenza sismica e alla successiva fase di ricostruzione ed al fine di mantenere, nel contempo, la piena operatività del sistema del soccorso pubblico e della prevenzione degli incendi su tutto il territorio nazionale, il decreto-legge 1° luglio 2009, n. 78, al comma 35-*sexies* dell'art. 17, ha autorizzato l'assunzione straordinaria, dal 31 ottobre 2009, di un contingente di vigili del fuoco nei limiti di spesa di 4 milioni di euro per l'anno 2009 e di 15 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2010. L'art. 66, comma 9-*bis* del d.l. n. 112 del 2008, aggiunto dall'art. 2, comma 208, della legge finanziaria per il 2010 (n. 191 del 2009) e successivamente modificato dall'art. 9, comma 6 del d.l. n. 78 del 2010 ha stabilito che, a decorrere dall'anno 2010, il Corpo nazionale dei vigili del fuoco può procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari a quella relativa al personale cessato dal servizio nel corso dell'anno precedente e per un numero di unità non superiore a quelle cessate dal servizio nel corso dell'anno precedente. In seguito a ciò, è stato emanato il d.P.C.M. dell'11 marzo 2011 che ha previsto n. 1.008 unità da assumere per l'anno 2008.

Le donne hanno fatto il loro ingresso nel Corpo nel 1989. Da allora le presenze sono aumentate nei settori amministrativo-contabile ed informatico, oltre che nei ruoli tecnici ed anche in quelli strettamente operativi; deve altresì segnalarsi il numero in incremento delle volontarie. Dopo la nomina avvenuta nel maggio 2005 della prima donna comandante dei vigili del fuoco, sono state nominate altre tre donne dirigenti del Corpo.

Nel personale in servizio non è stato compreso il personale a tempo determinato, che nel 2009 risulta pari a 3.656 unità.

9.2. La spesa

Nel 2009 la spesa complessiva ha registrato incrementi del 13% rispetto al 2007 e dell'1,2% nei confronti del 2008. Il 66% è rappresentato dalla componente fissa della retribuzione, che segna un'ulteriore flessione rispetto ai due esercizi precedenti (68,5% nel 2008 e 71% nel 2007), a vantaggio della componente accessoria, anche per effetto del pagamento di arretrati degli anni precedenti (11,3 milioni nel 2007 e 32 milioni nel 2008) e dell'incremento della spesa per straordinario. Si segnala che nei bilanci del Ministero dell'interno degli ultimi esercizi hanno un peso rilevante oneri sommersi per mancato pagamento di

prestazioni di lavoro straordinario (nel 2008 per circa 14,6 milioni). Per sanare tale situazione, che ha riguardato anche il personale della Polizia di Stato, l'Amministrazione ha chiesto l'accesso al fondo per i debiti pregressi; le assegnazioni, che comunque non hanno consentito il completo ripiano dei debiti, hanno determinato una crescita della voce "arretrati".

Anche a favore del Corpo nazionale dei vigili del fuoco trova applicazione il disposto dell'art. 4, comma 3, del d.l. n. 185 del 2008, di cui si è detto nei precedenti paragrafi, con riferimento al Comparto sicurezza.

PARTE SECONDA

LE POLITICHE DEI REDDITI NELLA GESTIONE DEI CONTI PUBBLICI

CAPITOLO QUINTO

LE POLITICHE DEI REDDITI ATTRAVERSO LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

1. Il completamento della tornata contrattuale 2006-2009 - 2. Il bilancio della tornata contrattuale derivante dall'accordo di luglio 1993 - 3. Competenza e cassa nei rinnovi degli ultimi quattro bienni - 4. Le prospettive di medio-lungo periodo: gli effetti della manovra relativa al 2011 sull'attuazione della riforma Brunetta - 5. Il quadro degli interventi sul pubblico impiego in Europa - 6. L'attuale assetto delle relazioni sindacali - 7. L'andamento della contrattazione integrativa nel 2009

1. Il completamento della tornata contrattuale 2006-2009

Con la sottoscrizione, avvenuta il 12 aprile 2011, dell'ipotesi di accordo collettivo relativo al personale di DigitPA, ente inserito nei comparti di contrattazione pubblica ai sensi dell'art. 70, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001, si è di fatto conclusa la tornata contrattuale relativa al quadriennio normativo 2006-2009 e ai due bienni economici, l'ultima regolata dall'accordo di luglio 1993 sulla politica dei redditi e dal testo unico n. 165 del 2001 nella versione antecedente le modifiche introdotte dal d.lgs. n. 150 del 2009.

Nel secondo semestre del 2010 e nei primi mesi del 2011, sono stati sottoscritti i contratti relativi ai dirigenti, appartenenti alle aree II, V, VI, VII e VIII, per entrambi i bienni economici, quello relativo al personale non dirigente della Presidenza del Consiglio dei ministri (2° biennio economico), quelli concernenti numerosi enti indicati nell'articolo 70 del T.U. n. 165 del 2001 (ASI, ENAC, Unioncamere), quelli, infine, riguardanti i segretari comunali e provinciali.

Nel periodo di riferimento, inoltre, sono stati emanati i d.P.R. di recepimento delle intese per il personale non contrattualizzato (Forze armate e Forze di polizia, carriera diplomatica e vigili del fuoco). Il quadro si completa con il rinnovo degli accordi per la disciplina dei rapporti con i medici specialisti di medicina generale e gli altri professionisti convenzionati con il servizio sanitario nazionale.

La *tabella* di seguito riportata contiene l'elenco dei contratti sopraccitati e dei relativi costi, con separata evidenziazione degli arretrati.

Tabella 1

CCNL sottoscritti dal 1° aprile 2010 al 1° aprile 2011

(milioni di euro)

Comparto	Stipula	Biennio econ.	Unità di personale	Competenza					Cassa ⁽¹⁾	
				2006	2007	2008	2009	2010	2010	2011
Presidenza Consiglio ministri	lug-10	08-09	2.390			0,42	3,74		7,05	
Istit. formaz. artist. e music.	ago-10	06-07	9.492	1,72	19,29	21,76			86,28	
Istit. formaz. artist. e music.	ago-10	08-09	8.420			1,53	13,25		24,96	
ASI - personale non dirigente	ago-10	06-07	202	0,05	0,54	0,61			2,43	
ASI - personale non dirigente	ago-10	08-09	215			0,06	0,47		0,88	
Unioncamere - pers. non dirig.	ago-10	06-07	66	0,01	0,16	0,17			0,69	
Unioncamere - pers. non dirig.	ago-10	08-09	68			0,02	0,12		0,23	
Forze armate - pers. non dirig.	nov-10	08-09	124.945			22,70	192,19	220,59	390,08	
Corpi di polizia - pers. non dirig.	nov-10	08-09	325.726			55,18	506,65	578,65	1.030,12	
VV.FF. - pers. non diret. e non dirig.	feb-11	08-09	34.372			5,92	48,01	62,60		161,37
Segretari comunali	dic-10	06-07	4.477	1,22	17,90	19,24			76,84	
Segretari comunali	mar-11	08-09	4.097			1,12	12,22			34,42

Area	Stipula	Biennio econ.	Unità di personale	Competenza					Cassa ⁽¹⁾	
				2006	2007	2008	2009	2010	2010	2011
Area III ⁽²⁾	mag-10	08-09	21.744			7,37	58,92		110,47	
Area IV ⁽²⁾	mag-10	08-09	123.048			49,09	391,07		733,05	
ASI - personale dirigente ⁽³⁾	giu-10	02-03	3						0,13	
ASI - personale dirigente ⁽³⁾	giu-10	04-05	3						0,09	
Area V	lug-10	06-07	8.355	2,67	29,75	32,35			129,47	
Area V	lug-10	08-09	10.247			3,27	27,45		51,62	
Area VI	lug-10	06-07	5.440	2,31	28,38	30,89			123,35	
Area VI	lug-10	08-09	5.639			2,57	21,83		41,10	
Area VII	lug-10	06-07	525	0,23	2,67	2,89			11,58	
Area VII	lug-10	08-09	492			0,23	1,88		3,52	
CNEL - personale dirigente	lug-10	08-09	11			0,01	0,05		0,10	
Area II	ago-10	08-09	9.935			3,14	34,45		65,75	
Area VIII	ago-10	06-07	328	0,19	2,17	2,36			9,44	
Area VIII	ago-10	08-09	336			0,21	1,69		3,18	
ENAC - personale dirigente	ago-10	06-07	210	0,10	1,20	1,30			5,20	
ENAC - personale dirigente	ago-10	08-09	213			0,11	0,90		1,70	
Carriera diplomatica	dic-10	08-09	970			0,50	3,73		6,96	
VV.FF. - pers. direttivo e dirigente	feb-11	08-09	752			0,23	1,91	2,31		6,07

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati ARAN.

Avvertenza: I valori in neretto indicano gli importi a regime.

⁽¹⁾ Si è tenuto conto del pagamento dell'indennità di vacanza contrattuale.⁽²⁾ Escluse risorse aggiuntive.⁽³⁾ Per il biennio 2002-2003, gli oneri sono stati stimati in 15 mila euro a regime.
Per il biennio 2004-2005, in 14 mila euro a regime.

In sede di certificazione della compatibilità economico-finanziaria, la Corte ha preliminarmente verificato il rispetto delle percentuali di incremento previste nel quadro programmatico e rese successivamente obbligatorie dal disposto dell'articolo 9, comma 2, del decreto-legge n. 78 del 2010¹.

Sotto il profilo normativo si è rivelata non facile la trasposizione nei diversi contratti collettivi delle nuove norme in materia di responsabilità disciplinare contenute nel d.lgs. n. 150 del 2009, attuata in taluni casi tramite il rinvio al testo dei singoli articoli del citato d.lgs., in altri attraverso una riscrittura delle singole disposizioni all'interno dei diversi contratti, tecnica, quest'ultima, che rischia di determinare in prosieguo difficoltà nell'individuare la effettiva fonte regolatrice dei diversi istituti.

Con riferimento alle modalità di distribuzione delle risorse presenti nei fondi unici di amministrazione, le ipotesi di accordo, elaborate sulla base di atti di indirizzo risalenti nel tempo, riprendono i contenuti di precedenti accordi sottoscritti tra il Governo e le organizzazioni sindacali, non in linea con le puntuali indicazioni contenute nel d.lgs. n. 150 del 2009. La Corte, in sede di certificazione, ha al riguardo sottolineato la necessità che, comunque, la contrattazione integrativa, anche se riferita a posteriori alla distribuzione di risorse formalmente di competenza di fondi unici riferiti ad annualità pregresse, rispetti i principi generali della riforma Brunetta e, primo tra tutti, il divieto di corrispondere incrementi retributivi in modo indifferenziato ai dipendenti sulla base della sola presenza in servizio.

In via generale la Corte ha ribadito la necessità di un espresso richiamo in tutti i contratti collettivi all'avvenuto conglobamento dell'indennità integrativa speciale nello stipendio al fine di mantenere traccia nel tempo di tale operazione, considerato che, ai fini della determinazione del trattamento pensionistico, l'ammontare dell'indennità integrativa speciale, anche se confluito nello stipendio, necessita di essere separatamente evidenziato².

Puntuali osservazioni e raccomandazioni hanno riguardato singole ipotesi di accordo.

I contratti collettivi relativi alle aree della dirigenza prevedevano la possibilità di incrementare la retribuzione di posizione in presenza di strutture amministrative particolarmente complesse o di articolazioni periferiche che presentino situazioni di disagio organizzativo.

Tale previsione, osservava la Corte, pur consentita dal quadro normativo riferito al periodo di vigenza dei contratti, ripropone e consolida un assetto tra le diverse voci della retribuzione che rischia di rendere per il futuro ancor più difficoltoso il raggiungimento dell'obiettivo programmatico, contenuto nell'articolo 45, comma 1, lettera b, del d.lgs. n. 150 del 2009, di destinare alla retribuzione di risultato almeno il 30% della retribuzione complessiva, da raggiungere attraverso la concentrazione su tale istituto della maggior parte delle risorse destinate al salario accessorio.³

¹ Come evidenziato nella relazione 2010 sul costo del lavoro pubblico, la tornata contrattuale all'esame è l'unica relativamente alla quale sono stati rispettati i criteri posti nell'accordo di luglio 1993 sulla politica dei redditi che prevedevano incrementi correlati al tasso di inflazione programmata. Gli aumenti retributivi decorrono, inoltre, dal secondo anno di vigenza degli accordi in quanto per il 2008 viene confermata la corresponsione agli interessati della sola indennità di vacanza contrattuale.

² Confronta per tutti delibera n. 40/CONTR/CL/10 del 3 luglio 2010.

³ Sul punto si veda, ad esempio, il rapporto di certificazione allegato alla delibera n.

Il contratto relativo alla Presidenza del Consiglio dei ministri lascia irrisolta la questione delle modalità per garantire piena attuazione della specifica normativa sullo straordinario e sull'orario di servizio anche al personale operante presso il Dipartimento per lo sviluppo e la competitività del turismo, il Dipartimento per la programmazione e il coordinamento della politica economica e la Struttura di missione per lo sport, pur formalmente transitato nei ruoli della Presidenza, rinviando la soluzione all'entrata in vigore di una specifica disposizione normativa che assicuri la necessaria copertura finanziaria⁴.

Per i segretari comunali e provinciali il contratto collettivo relativo al biennio economico 2008-2009 porta a compimento l'operazione, più volte rinviata, di adeguare lo stipendio tabellare a quello dei dirigenti dell'area II, attraverso la riduzione di una quota della retribuzione di posizione.

Al fine di assicurare la necessaria neutralità finanziaria la Corte sottolineava, peraltro, la necessità di una lettura del testo contrattuale volta a limitare gli effetti delle norme che prevedono l'automatico incremento della retribuzione di posizione, in relazione al valore dell'analogo emolumento spettante ai dirigenti degli enti locali⁵.

Del resto, sottolineava la Corte, l'adeguamento dello stipendio avrebbe dovuto essere realizzato proprio attraverso una necessaria rivisitazione dell'intera struttura retributiva dei segretari comunali e provinciali, caratterizzata da voci specifiche e da automatici adeguamenti di alcune componenti, non coerenti con il principio di omnicomprensività e tipicità del trattamento spettante ai dirigenti.

Le osservazioni relative all'ipotesi di accordo per il personale dirigente dell'Agenzia spaziale italiana (ASI) hanno riguardato la conferma dello speciale trattamento economico (STE) previsto dall'art. 10, comma 7, della legge n. 186 del 1988 e della prevista automatica rivalutazione di quest'ultimo, nella considerazione che tale emolumento risulta avere le medesime finalità della retribuzione di posizione attribuita con l'accordo agli interessati⁶.

Con riferimento al contratto collettivo per il personale di Unioncamere la Corte ha evidenziato perplessità sulla norma che consente di incrementare il fondo unico di ente con le economie realizzate sul capitolo di bilancio relativo allo straordinario, facendo salva la successiva appostazione nel bilancio di risorse pari per entità a quelle dell'anno precedente. In tal modo l'eventuale sistematico sovradimensionamento delle disponibilità annualmente previste per lo straordinario, non più soggette a preventivi vincoli di quantificazione, potrebbe, di fatto, preconstituire una nuova, ricorrente, fonte di alimentazione del fondo unico di ente.

Quanto sopra in controtendenza rispetto a quanto stabilito nel CCNL per i dipendenti del comparto enti pubblici non economici, dove è prevista la riduzione permanente delle risorse da destinare allo straordinario in favore del fondo per i trattamenti accessori.

È emerso nel corso dell'attività istruttoria svolta dall'ufficio di controllo preventivo, con riferimento all'accordo relativo al personale diplomatico, che, a fronte di una quantificazione delle disponibilità effettuata avendo a riferimento il monte salari di tutti gli appartenenti alla categoria (circa 970 unità), le risorse sono

43/CONTR/CL/10.

⁴ Delibera n. 38/CONTR/CL/10 del 19 luglio 2010.

⁵ Delibera n.63/CONTR/CL/10 del 30 dicembre 2010.

⁶ Delibera n.24/CONTR/CL/10 del 1 giugno 2010.

state utilizzate per incrementare in misura prevalente la componente variabile della retribuzione di posizione (lasciando inalterati i valori minimi) e per rimodulare la retribuzione di risultato⁷. Si tratta di istituti retributivi applicabili esclusivamente al personale che opera in Italia (352 unità) che, in tal modo, viene a beneficiare di un complessivo incremento retributivo (4,7%) di gran lunga superiore alla prevista percentuale.

L'accordo concernente i vigili del fuoco⁸ richiama il disposto dell'art. 1, comma 1328, della legge finanziaria per il 2007 che, in combinato disposto con l'art. 4, comma 3-*bis* del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito nella legge n. 2 del 28 gennaio 2009, prevedeva l'istituzione di una speciale indennità operativa per il servizio di soccorso tecnico urgente espletato all'esterno degli aeroporti, da finanziare attraverso un apposito fondo alimentato da un incremento dell'imposta addizionale sui diritti d'imbarco sugli aeromobili a carico dei vettori.

Il fondo, al quale avrebbero dovuto affluire i proventi della predetta addizionale, presentava, peraltro, alla data di sottoscrizione dell'accordo, stanziamenti di competenza pari a zero, in relazione ad un contenzioso non ancora risolto con le società aeroportuali che avrebbero dovuto procedere al previsto versamento.

In tale contesto l'accordo prevede che l'aumento dell'indennità operativa debba essere posto a carico delle ordinarie disponibilità del fondo di amministrazione che, negli ultimi esercizi, presenta sistematicamente una rilevante quota di risorse non utilizzate in contrattazione integrativa.

In relazione a quanto sopra, l'Ufficio di controllo preventivo ha sottolineato l'esigenza di una attenta valutazione relativamente al carattere strutturale delle predette economie il cui utilizzo per finanziare incrementi continuativi della retribuzione rappresenta un'anomalia, con conseguente necessità di predisporre in tempi brevi le condizioni per il funzionamento a regime della prevista ordinaria modalità di finanziamento dell'indennità.

2. Il bilancio della tornata contrattuale derivante dall'accordo di luglio 1993

La definitiva conclusione della tornata contrattuale 2006-2009 sollecita una complessiva riflessione sul concreto funzionamento per il personale dipendente dalle pubbliche amministrazioni delle regole poste nell'accordo di luglio 1993 sulla politica de redditi.

⁷ La rideterminazione del valore economico della retribuzione di posizione viene effettuata in misura percentualmente diversa in relazione ai diversi livelli in cui le funzioni stesse sono graduate. Particolarmente accentuato l'incremento concesso al livello di vertice, pari a circa il 76%, a fronte di un aumento dell'11% attribuito al livello più basso.

⁸ Gli schemi di d.P.R. di recepimento sono stati ritenuti assoggettabili a controllo preventivo di legittimità e trasmessi al competente ufficio della Corte dei conti in attuazione di quanto disposto dall'art. 63, comma 6, del d.lgs. n. 150 del 2009, che ha sostituito il comma 6 degli artt. 37 e 83 del d.lgs. n. 217 del 2005, norma ritenuta applicabile anche ai procedimenti negoziali relativi alla tornata contrattuale 2008-2009.

La precedente normativa, abrogata dal d.lgs. n. 150 del 2009, prevedeva la preventiva certificazione di compatibilità economico-finanziaria degli schemi di d.P.R. relativi al personale dei vigili del fuoco.

Al riguardo non si può non rilevare che la legge delega n. 15 del 2009 che all'articolo 3, comma 2, lettera h, numero 7, prevedeva "l'eliminazione di quei controlli che non sono strettamente funzionali a verificare la compatibilità dei costi degli accordi collettivi".

Il citato accordo ipotizzava sia per il settore pubblico che per quello privato una crescita retributiva, per ciascun biennio di vigenza economica dei contratti collettivi, coerente con gli obiettivi di contenimento dell'inflazione esplicitati nei documenti di programmazione economico-finanziaria, con eventuale parziale recupero a consuntivo del differenziale con l'andamento reale dell'inflazione nel periodo di riferimento sulla base dei consuntivi ISTAT.

Nella relazione 2010 sul costo del lavoro pubblico e, successivamente, nel Rapporto sul coordinamento della finanza pubblica, la Corte evidenziava come la spesa per redditi da lavoro dipendente mostrava, negli ultimi 15 anni, una dinamica costantemente superiore, non solo al tasso di inflazione programmata, ma anche all'andamento registrato a consuntivo del fenomeno inflazionistico misurato con gli indicatori utilizzati dall'ISTAT.

Notevole era, altresì, lo scostamento tra il quadro previsionale delineato nei documenti di programmazione e l'effettivo andamento a consuntivo della citata variabile.

A partire dall'avvio dell'accordo di luglio 1993 fino al 2009 la crescita nominale dei redditi da lavoro dei dipendenti pubblici era risultata pari a circa l'85%, con uno scarto di 11 punti percentuali rispetto all'andamento retributivo del settore privato⁹.

Il fenomeno è da imputare a due concomitanti fattori.

Il primo è rappresentato dal diverso valore e dal differente ambito di applicazione della contrattazione decentrata. Mentre tale momento negoziale è previsto come solo eventuale per il settore privato, nella pubblica amministrazione l'articolazione su due livelli delle procedure di contrattazione è generalizzata ed obbligatoria. Per il settore privato il contratto di secondo livello è, inoltre, subordinato all'effettivo conseguimento di apprezzabili risultati in termini di incremento di produttività, mentre analoghi vincoli sono risultati di difficile trasposizione nel sistema del pubblico impiego.

Ciò, sia a causa della difficoltà a misurare e premiare i progressi di produttività imputabili al maggior impegno del personale pubblico, in mancanza di un raffronto con il mercato, sia alla diversa perentorietà che i risultati economici di ciascun esercizio rivestono per l'andamento delle imprese rispetto al conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica, ai quali concorrono una pluralità di variabili.

Con riferimento alla dinamica contrattuale del pubblico impiego, fino a tutto il biennio 2006-2007 le leggi finanziarie hanno stanziato, oltre alle risorse necessarie a garantire la prevista percentuale di incremento retributivo, ulteriori somme per finanziare la crescita dei trattamenti accessori. Contemporaneamente, a partire dalla tornata contrattuale 1998-2001, si è consolidato un ulteriore e parallelo meccanismo di alimentazione dei fondi unici di amministrazione, legato all'utilizzo dei risparmi sulla spesa di personale o comunque ad un miglioramento dei risultati gestionali.

Con particolare riferimento agli enti non statali, inoltre, i contratti collettivi nazionali hanno previsto la possibilità di integrare il fondo per l'erogazione dei

⁹ L'andamento comparativo della dinamica dei redditi del personale dei due settori mostra una dinamica non omogenea: più intensa la crescita del settore pubblico fino al 2001, anno in cui si verifica un riallineamento percentuale degli andamenti. Dal 2000 al 2009 si registra un nuovo divario, con un picco nell'esercizio 2006 ed un successivo, parziale, riavvicinamento nell'anno successivo.