Tabella 2

# Personale in regime di diritto pubblico. Incidenza percentuale della presenza femminile nel triennio 2008-2010

Personale in servizio	2008	2009	2010
Personale di Magistratura	39,7	41,1	43,1
Personale docente delle università statali	34,0	34,4	35,3
Personale della carriera prefettizia	50,1	52,1	52,7
Personale della carriera diplomatica	15,7	16,8	18,2
Personale dirigente della			
carriera penitenziaria	59,8	60,5	61,1
Personale appartenenti ai Corpi di polizia*	6,5	6,9	6,9
Personale delle Forze armate*	4,1	4,7	5,0
Personale del Corpo nazionale			
dei vigili del fuoco	6,0	5,9	5,9
Totale	9,1	9,4	9,6

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

La spesa complessiva per retribuzioni lorde del personale in regime di diritto pubblico (tabella 3), dopo la crescita registrata nel 2009 (3,3% in linea con i rinnovi contrattuali), si stabilizza nel 2010 raggiungendo, nell'anno in esame, i 25,5 miliardi (+0,2% rispetto al 2009) atteso anche lo slittamento al 2011 degli effetti conseguenti ai provvedimenti di recepimento di alcuni accordi relativi all'ultimo biennio economico 2008-2009.

Tale dato trova conferma nella sostanziale stabilità dell'incidenza della spesa per tale personale rispetto alla spesa complessiva per tutti i dipendenti della P.A. che passa dal 21,4% del 2008 al 22,4% del 2010, registrando valori omogenei nell'ambito delle spese per le competenze fisse e per le competenze accessorie.

Al pari dello scorso esercizio si conferma l'incidenza della spesa per competenze fisse (67%) sulla spesa per la retribuzione complessiva, mentre flette dell'1% la spesa per le competenze accessorie.

Si osserva, peraltro, che le otto categorie di personale di cui trattasi hanno discipline di sviluppo di carriera ed economiche tra loro diverse che non consentono analisi comparative. Per tale ragione nei paragrafi che seguono sono esaminati i dati degli andamenti separatamente per ciascuna categoria.

XVI LEGISLATURA

Tabella 3

RELAZIONI

Spesa per retribuzioni per il personale in regime di diritto pubblico

per retribuzioni per il personale in regime di diritto pubblico (migliaja di euro)

	(migration					iaia ai euro)			
	2008			2009			2010		
Personale in regime di diritto pubblico	Spesa per competenze fisse	Spesa per competenze accessorie	Spesa complessiva	Spesa per competenze fisse	Spesa per competenze accessorie	Spesa complessiva	Spesa per competenze fisse	Spesa per competenze accessorie	Spesa complessiva
Personale di magistratura	1.218.160	135.520	1.353.680	1.222.700	138.829	1.361.529	1.262.409	144.436	1.406.845
Personale docente delle università statali <sup>(1)</sup>	2.955.568	914.810	3.870.378	3.096.946	876.458	3.973.404	3.060.113	850.982	3.911.094
Personale della carriera prefettizia	98.413	39.834	138.247	93.290	42.187	135.477	84.426	34.967	119.393
Personale della carriera diplomatica	68.987	132.986	201.973	59.692	129.225	188.917	57.718	126.353	184.070
Personale dirigente della carriera penitenziaria	20.789	15.210	35.999	20.609	15.107	35.716	19.855	15.749	35.604
Personale dei Corpi di polizia <sup>(2)</sup>	7.258.307	4.610.680	11.868.987	7.281.349	4.973.927	12.255.276	7.341.855	4.792.654	12.134.509
Personale delle Forze armate <sup>(2)</sup>	4.207.735	1.930.819	6.138.554	4.421.469	2.047.983	6.469.452	4.504.340	2.167.801	6.672.141
Personale del Corpo nazionale dei vigili del fuoco <sup>(3)</sup>	691.692	317.120	1.008.812	674.961	346.395	1.021.356	674.684	343.885	1.018.569
Totale	16.519.651	8.096.979	24.616.630	16.871.016	8.570.111	25.441.127	17.005.400	8.476.826	25.482.226

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

<sup>(1)</sup> Non è compreso il personale docente con contratto a tempo determinato (per il 2010, 19.498 unità).

<sup>(2)</sup> Compresa la categoria "altro personale" (allievi e contrattisti).

<sup>(3)</sup> Compreso il personale a tempo determinato.

# 2. Il personale di magistratura e di Avvocatura dello Stato

Il trattamento economico del personale in questione è disciplinato principalmente dall'art. 2 della legge 19 febbraio 1981, n. 27 - come integrato dall'art. 24 della legge 23 dicembre 1998, n. 448 - che dispone l'adeguamento automatico triennale nella misura pari alla media degli incrementi realizzati nel triennio precedente dalle altre categorie dei pubblici dipendenti<sup>1</sup>.

Gli incrementi previsti nel d.P.C.M. 23 giugno 2009<sup>2</sup>, sono stati erogati nel biennio 2009-2010; mentre nel 2011 il decreto-legge n. 78 del 2010 all'art. 24 ha disposto la sospensione, senza possibilità di recupero, sia degli acconti per gli anni dal 2011 al 2013, e sia del conguaglio per il triennio 2010/2012.

L'art. 69 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112<sup>3</sup>, a partire dal 1° gennaio 2009, ha, inoltre, disposto, nei confronti di tutto il personale di magistratura e dell'Avvocatura dello Stato, il differimento, *una tantum*, di un anno della maturazione dell'aumento biennale o della classe di stipendio, nei limiti del 2,5%<sup>4</sup>.

Nuove misure straordinarie di contenimento della spesa si riconducono, al pari di tutti i dipendenti pubblici, al comma 2, dell'art. 9 del decreto-legge n. 78 del 2010, che prevede per il triennio 2011/2013 tagli sui trattamenti economici del 5 e del 10% rispettivamente su importi superiori a 90 mila e 150 mila euro lordi annui. Il successivo comma 22 prevede infine ulteriori e specifici interventi riduttivi solo per i magistrati e gli avvocati dello Stato disponendo le modalità per gli adeguamenti retributivi per gli anni successivi<sup>5</sup> e prevedendo la riduzione del 15% per l'anno 2011, del 25% per il 2012 e del 32% per il 2013 della indennità giudiziaria, di cui all'art. 3 della legge n. 27 del 1981 e, nel contempo, la non applicabilità dei commi 1 (blocco delle retribuzioni) e

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> L'incremento è calcolato dall'Istituto centrale di statistica (ISTAT) per voci retributive, tenendo conto degli incrementi medi pro-capite del trattamento economico complessivo, comprensivo dell'accessorio e variabile, delle altre categorie del pubblico impiego.

Successivamente, l'art. 3 della legge 6 agosto 1984, n. 425, integrata dalla legge 8 agosto 1991, n. 265, ha previsto uno sviluppo della progressione in carriera in otto classi biennali del 6% calcolate sullo stipendio iniziale di qualifica o livello retributivo, ed in successivi aumenti biennali del 2,50%, determinati sull'ultima classe di stipendio.

La normativa richiamata non ha subito modifiche, ad eccezione della disciplina che riguarda la magistratura ordinaria, nel cui ambito l'art. 2, lettera q), della legge 25 luglio 2005, n. 150, ha stabilito il criterio, recepito dal d.lgs. 5 aprile 2006, n. 160, della articolazione automatica in sette classi di anzianità, fermo restando il migliore trattamento economico eventualmente conseguito.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Con il citato d.P.R., con decorrenza 1° gennaio 2009, gli incrementi del triennio sono stati determinati nella misura del 10,13% (previo contestuale riassorbimento degli acconti corrisposti negli anni 2007 e 2008). A titolo di acconto sull'adeguamento triennale successivo, l'incremento è stato, conseguentemente, fissato nella misura del 3,04% (pari al 30% della predetta misura del 10,13%) per ciascuno degli anni 2010 e 2011, con decorrenza, rispettivamente 1° gennaio 2010 e 1° gennaio 2011

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 6 agosto 2008, n. 133. La norma trova applicazione per tutto il personale in regime di diritto pubblico, di cui all'art. 3 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Il corrispondente valore economico maturato è attribuito alla scadenza dei dodici mesi, senza corresponsione di arretrati, ed il periodo di differimento è comunque utile ai fini della maturazione delle ulteriori successive classi di stipendio o degli ulteriori aumenti biennali.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Per il 2014 l'acconto spettante è nella misura già riconosciuta, come detto, per l'anno 2010 (+3,04%); per il 2015, fermo restando il meccanismo di definizione dell'adeguamento retributivo come previsto dall'art 24 richiamato, il beneficio a titolo di conguaglio per il triennio 2013/2015 è calcolato sulla base degli incrementi medi percepiti dal pubblico impiego negli anni 2009, 2010 e 2014. Inoltre, il conguaglio dovrà tener conto (con contestuale riassorbimento) di quanto corrisposto a titolo di acconto negli anni 2010 e 2014.

21, secondo e terzo periodo, dell'art. 9 (disapplicazione dei meccanismi di progressione automatica dello stipendio e della limitazione a fini giuridici delle progressioni di carriera nel triennio 2011/2013).

#### 2.1. La consistenza

Il personale in servizio al 31 dicembre 2010, pari a 10.195 unità, registra un decremento del 2,7% rispetto al 2009, per effetto di anticipate cessazioni dal servizio per quiescenza assolutamente superiori alla media degli anni precedenti.

Rispetto alla dotazione organica le scoperture raggiungono le 1.514 unità, con una percentuale totale di scopertura pari al 13%. Le carenze di personale interessano, percentualmente, in particolare la Corte dei conti (circa il 30% della dotazione organica), il complesso TAR/Consiglio di Stato (il 15%), la Magistratura ordinaria (il 12%).

Su una copertura di organico di 10.195 unità complessive, le donne rappresentano, nel 2010, il 43% (4.399 unità), in leggero incremento rispetto al medesimo dato del 2009 (41%).

Il nuovo codice dell'ordinamento militare (d.lgs. n. 66 del 2010) ha confermato la riduzione da 103 a 58 unità complessive del ruolo organico della magistratura militare, già operata con l'art. 2, comma 603, lett. c) della legge n. 244 del 2007.

#### 2.2. La spesa

Rispetto al 2008 la spesa complessiva lorda per retribuzioni si è incrementata del 4% nel 2010 e del 3,3% rispetto al 2009 in linea con gli incrementi retributivi riconosciuti fino al 2010.

La spesa per trattamento retributivo fisso (1,3 milioni circa) rappresenta il 90% del totale delle retribuzioni lorde (1,4 milioni). Le competenze accessorie rappresentano, invece, il 10% della spesa complessiva e si riconducono praticamente alla sola indennità giudiziaria prevista dalla legge n. 27/1981 e n. 425/1984, correlata all'esercizio effettivo delle funzioni e determinata in misura fissa per tutto il personale di magistratura.

La retribuzione annua pro capite nel triennio 2008/2010 si è incrementata del 5%, in riduzione rispetto al triennio precedente (2007-2009), in cui l'aumento era stato del 9%.

#### 3. Il personale docente delle università statali

Si riferisce sul costo del lavoro del personale docente (professori e ricercatori) delle università statali, nonché dell'Osservatorio vesuviano di Napoli, dell'Istituto nazionale di astrofisica (INAF) e del Ministero della difesa (docenti che prestano servizio nelle accademie), al quale si applica la medesima disciplina in materia di contratto di lavoro.

Di rilevo si segnala l'adozione nel 2010 della legge 240 del 2010<sup>6</sup> con la quale sono state dettate nuove norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e di reclutamento che demandano l'effettiva attuazione all'emanazione di diversi provvedimenti amministrativi, quasi del tutto adottati nel corso del 2011.

\_

<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Legge 30 dicembre 2010, n. 240.

La nuova legge ha disciplinato in particolare nell'art. 8, e nel successivo regolamento di attuazione adottato nel 2011<sup>7</sup>, la revisione della disciplina del trattamento economico dei professori e dei ricercatori universitari già in servizio e di quelli vincitori di concorsi indetti fino alla data di entrata in vigore della legge stessa, dettando alcune norme regolatrici aventi ad oggetto: la trasformazione della progressione biennale per classi e scatti di stipendio in progressione triennale; l'invarianza complessiva della progressione; la decorrenza della trasformazione dal primo scatto successivo a quello in corso alla data di entrata in vigore della legge n. 240/2010. Di rilevo appare la disposizione che subordina l'attribuzione delle classi stipendiali successive alla prima ad apposita richiesta ed all'esito positivo di una valutazione del complessivo impegno didattico, di ricerca e gestionale di competenza delle singole università secondo quanto stabilito nei regolamenti di ateneo. In caso di valutazione negativa, la richiesta di attribuzione dello scatto può essere reiterata dopo che sia trascorso almeno un anno accademico, mentre, nell'ipotesi di mancata attribuzione dello scatto, la somma corrispondente è conferita al Fondo di ateneo per la premialità dei professori e dei ricercatori.

Ulteriori disposizioni si riferiscono ai professori e ricercatori assunti ai sensi della nuova legge per i quali è stata prevista l'abolizione del periodo di straordinariato e di conferma rispettivamente per i professori di prima fascia e per i professori di seconda fascia, nonché l'eliminazione delle procedure di ricostruzione di carriera e conseguente rivalutazione del trattamento iniziale.

Nuove norme sono altresì previste per il reclutamento del personale accademico incentrate sulla istituzione della abilitazione scientifica nazionale quale requisito necessario per l'accesso alla prima e alla seconda fascia dei professori, affidato alla chiamata da parte delle singole università, disciplinato con proprio regolamento di ateneo ed effettuato sulla base di una programmazione triennale che assicuri la sostenibilità nel tempo degli oneri stipendiali, compresi i maggiori oneri derivanti dall'attribuzione degli scatti stipendiali, dagli incrementi annuali e dalla dinamica di progressione di carriera del personale.

Con riguardo al triennio 2008/2010, la normativa di riferimento dello stato giuridico e del trattamento retributivo del personale docente delle università<sup>8</sup> è ancora definita dai decreti del Presidente della Repubblica 11 luglio 1980, n. 382 (riordino della docenza) e 19 novembre 1998, n. 390 (disciplina della materia del reclutamento), dalla legge 4 novembre 2005, n. 230 (nuove disposizioni concernenti i professori e i ricercatori universitari e delega al Governo per il riordino del reclutamento dei professori universitari) e dal d.lgs. 6 aprile 2006, n. 164 che ha esercitato la delega<sup>9</sup>.

Per quanto riguarda il reclutamento, particolare rilievo riveste il decreto-legge 10 novembre 2008, n. 180<sup>10</sup>, che in attesa del riordino del sistema universitario ed in presenza in diverse università di una spesa per il personale di ruolo che supera il 90% dei trasferimenti statali dal fondo per il finanziamento ordinario, ha disposto, per gli

<sup>&</sup>lt;sup>7</sup> Adottato con d.P.R. 15 dicembre 2011, n. 232.

<sup>&</sup>lt;sup>8</sup> Al personale tecnico amministrativo delle università si applica il d.lgs. n. 165 del 2001.

<sup>&</sup>lt;sup>9</sup> La normativa richiamata ha articolato il personale docente in professori ordinari a tempo pieno e a tempo definito, in professori straordinari, a tempo pieno ed a tempo definito, in professori associati confermati e non confermati, parimenti a tempo pieno e definito.

La categoria dei ricercatori è costituita dai ricercatori confermati, a tempo pieno e definito, dai ricercatori non confermati e dagli assistenti di ruolo ad esaurimento.

<sup>&</sup>lt;sup>10</sup> Convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della legge 9 gennaio 2009, n. 1.

atenei che hanno superato detto limite, il divieto di nuove assunzioni e di indizione di concorsi<sup>11</sup>.

In ordine invece alla progressione del trattamento economico vige ancora per il 2010 l'articolazione per classi e scatti biennali (trasformati in triennali in base alle tabelle allegate al DPR n. 232/2011), nonché il meccanismo, anch'esso automatico, di cui all'art. 24, comma 1, della legge n. 448 del 1998, che ha comportato l'adeguamento di diritto, ogni anno, in ragione degli incrementi medi, calcolati dall'Istituto nazionale di statistica, conseguiti nell'anno precedente dalle categorie dei pubblici dipendenti contrattualizzati, sulle voci retributive (compresa l'indennità integrativa speciale), utilizzate dal medesimo istituto per l'elaborazione degli indici delle retribuzioni contrattuali. Per il 2009, il d.P.C.M del 29 aprile 2009 ha determinato l'adeguamento del trattamento economico in vigore al 1° gennaio 2008 nella misura del 3,77%, mentre il d.P.C.M. del 30 aprile 2010 ha previsto l'incremento del medesimo trattamento economico del 3,09%, a decorrere dal 1° gennaio 2010.

Questo meccanismo di adeguamento retributivo per il personale non contrattualizzato è stato disapplicato per gli anni 2011, 2012 e 2013 dall'art. 9 del decreto-legge n. 78 del 2010..

#### 3.1. La consistenza

Complessivamente, nel 2010 si è registrato un decremento di 3.291 unità rispetto al 2009 (-5,5%), confermando il trend negativo già registrato nel 2009, anno in cui la diminuzione era stata del 3,4%, rispetto ai dati del 2008. Il decremento ha interessato sia i professori (-2.640) che i ricercatori (-651), confermando sostanzialmente il rapporto tra le due categorie di docenti (al 31 dicembre 2010, delle complessive 55.541<sup>12</sup> unità in servizio, circa il 57% è costituito dai professori).

Tali andamenti si riconducono ai già citati limiti posti alle spese per il personale dalla legge n. 1 del 2009 che ha subordinato le nuove assunzioni al rispetto del vincolo del 90% nel rapporto tra le spese per gli assegni fissi e il fondo di finanziamento ordinario nonché alle ulteriori disposizioni di contenimento contenute nella stessa legge che ha, da un lato, reintrodotto un vincolo di *turnover* per le nuove assunzioni da contenere nei limiti del 50% delle risorse derivanti dai risparmi provenienti dalle cessazioni dell'anno precedente, e previsto, dall'altro, ulteriori limiti derivanti dalle percentuali di assunzione in relazione alle diverse categorie di docenti<sup>13</sup>.

In tale situazione appare significativa la flessione registrata nel 2010 dal Fondo di finanziamento ordinario (FFO) delle università statali del quale è stata prevista, da un lato, una significativa riduzione in relazione alle politiche di limitazione del *turnover* e, dall'altro, una sua distribuzione meritocratica, almeno per una quota, agli atenei virtuosi.

Sotto il primo profilo, pur a fronte dello sforzo di contenimento delle spese e di razionalizzazione dell'offerta formativa, le variazioni in diminuzione attualmente previste (190 milioni per il 2010; oltre 1.440 milioni nel periodo 2009-2013) appaiono rilevanti e solo in parte attenuate dalle risorse stanziate nella legge n. 1 del 2009 (495

<sup>&</sup>lt;sup>11</sup> Le università che superano il limite del 90% erano escluse dalla ripartizione dei fondi relativi agli anni 2008/2009 previsti dall'art. 1, comma 650, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (40 mln per il 2008 ed 80 mln per il 2009).

<sup>&</sup>lt;sup>12</sup> Non sono compresi i professori universitari a contratto e i ricercatori assegnisti (circa 20.000 unità nel 2010).

<sup>13 60%</sup> per le assunzioni di ricercatore, 30% per gli associati e 10% per gli ordinari.

milioni nel medesimo periodo) e dal c.d. scudo fiscale (400 milioni per il 2010). Va inoltre considerato che il relativo stanziamento di bilancio è stato fino ad oggi ulteriormente prosciugato per il finanziamento di finalità estranee al settore dell'istruzione, mentre una parte delle risorse, che contribuiscono annualmente ad integrarlo, si riconducono a specifiche destinazioni e quindi non concorrono ad incrementare la quota base da distribuire ai singoli atenei.

La flessione, registrata per la prima volta nel 2010, delle risorse assegnate al principale strumento di finanziamento delle Università statali, ha complessivamente peggiorato il rapporto tra le risorse del FFO e l'ammontare delle spese fisse al personale.

I dati tratti dal sistema informativo del MIUR evidenziano, infatti, pur considerando i correttivi previsti nella legge n. 143 del 2004 e confermati fino al 2010, un forte irrigidimento delle risorse assegnate per il funzionamento delle Università, destinate in quota progressivamente crescente alla corresponsione degli assegni fissi al personale (84,2% nel 2009 e 85,8% nel 2010).

Il rapporto FFO - Assegni fissi "puro" (al netto dei citati correttivi), comprensivo, peraltro, delle risorse destinate all'assunzione dei ricercatori contabilizzate in capitoli diversi, evidenzia valori preoccupanti, superando nel 2009 il 91% e nel 2010 il 93,8 %.

Lo squilibrio, confermato anche a livello di singolo Ateneo, non tiene conto, inoltre, del rilevante ammontare delle retribuzioni accessorie. Considerando anche tali voci retributive, le rilevazioni del MIUR evidenziano un andamento delle spese di personale che, nel loro complesso, assorbono interamente le risorse provenienti dal FFO.

Le difficoltà sono destinate ad accentuarsi a decorrere dall'esercizio 2011 in relazione all'attuale mancanza di rifinanziamento delle risorse di cui all'art. 2, comma 428 della legge n. 244 del 2007 e al mancato riconoscimento, per la prima volta dal 2004, dei correttivi al rapporto tra la spesa di personale e il FFO.

In tale contesto anche l'incremento del FFO disposto dalla legge di stabilità 2011 (800 milioni vincolate alla realizzazione del piano straordinario di assunzioni del personale docente in attuazione della recente legge n. 240 del 2010) e dalla legge di stabilità 2012 (400 milioni *una tantum*) rischia di non raggiungere gli obiettivi previsti, in considerazione della necessità di garantire, comunque, il rispetto del limite del 90% della spesa del personale (al lordo delle decurtazioni previste dalla legge n. 143 del 2004 e non più confermate dal 2011, nel 2010 ben il 67% degli atenei non avrebbe potuto procedere a nuove assunzioni).

Una nuova politica di bilancio e di reclutamento degli atenei, finalizzata anche a superare le criticità riscontrate, si rinviene nello schema di decreto legislativo recante la disciplina per la programmazione, il monitoraggio e la valutazione delle politiche di bilancio e di reclutamento degli atenei in attuazione della legge n. 240 del 2010. Si segnalano al riguardo le disposizioni che mirano a realizzare nel triennio di programmazione un equilibrato rapporto tra personale docente e ricercatore ampliando il reclutamento di quest'ultimi; quelle che introducono un nuovo indicatore del limite massimo delle spese per il personale (rapportate alla somma di tutti i contributi statali di finanziamento e alla tasse, sopratasse e contributi universitari riscossi); un limite di turnover graduato a seconda del rispetto dei limiti per le spese di personale e per le spese di indebitamento.

### 3.2. La spesa

Nel 2010, la spesa complessiva per retribuzioni lorde (3,9 milioni) è diminuita dell'1,5% rispetto al 2009. La spesa per competenze fisse, che rappresenta il 78% del totale della spesa per retribuzioni lorde, nel 2010 si è incrementata del 3,5% rispetto al 2008 ed è diminuita dell'1% rispetto al 2009, mentre le spese per retribuzioni accessorie sono diminuite del 3% nei confronti del 2009, confermando un andamento già constatato nel biennio 2008/2009.

Tra le competenze accessorie le voci di maggior peso riguardano gli assegni aggiuntivi e l'indennità prevista dall'art. 31 del d.P.R. 20 dicembre 1979, n. 761 (indennità De Maria) per il personale delle cliniche e degli istituti universitari (rispettivamente 430 milioni e 287 milioni di euro).

#### 4. Il personale della carriera prefettizia

Il d.lgs.19 maggio 2000, n. 139 ha introdotto un procedimento negoziale di settore per la definizione di alcuni aspetti giuridici ed economici del rapporto di impiego del personale appartenente alla carriera prefettizia<sup>14</sup>.

Con d.P.R. n. 105 del 4 aprile 2008 è stato recepito l'accordo sindacale relativo al quadriennio normativo 2006/2009 ed al biennio 2006/2007 e sono stati riconosciuti benefici economici complessivi analoghi a quelli accordati al personale statale contrattualizzato mentre con il successivo d.P.R. n. 105 del 23 maggio 2011 è stato recepito l'accordo sindacale relativo al biennio economico 2008-2009, che ha attribuito alla categoria incrementi retributivi medi a regime pari al 3,2%.

Per quanto riguarda la struttura del trattamento economico, è stato soppresso qualsiasi automatismo stipendiale: la retribuzione è collegata al miglioramento della produttività e sono assicurati sviluppi omogenei e proporzionali rapportati alla figura apicale.

La disciplina negoziale approvata con decreto del Presidente della Repubblica, ai sensi dell'art. 63 del d.lgs. n. 105 del 2008, ha durata triennale, sia per la parte economica che normativa e conserva efficacia fino all'entrata in vigore del decreto successivo.

#### 4.1. La consistenza

La carriera prefettizia si articola in tre qualifiche: prefetto, vice prefetto e vice prefetto aggiunto. Nel momento dell'immissione in ruolo, per un periodo di due anni, i vincitori di concorso assumono la qualifica di consigliere di prefettura.

Negli ultimi anni la dotazione organica ha subito diverse riduzioni; in particolare nel 2006 e nel 2008<sup>15</sup>, nell'ambito degli interventi normativi di riorganizzazione degli assetti statali. Il d.m. 4 ottobre 2002, n. 243, emanato ai sensi dell'art. 7 del d.l. 6 maggio 2002, n. 83, ha fissato, a decorrere dal 31 dicembre 2001, la dotazione organica

<sup>&</sup>lt;sup>14</sup> La procedura ricalca quella delineata dalla legge quadro sul pubblico impiego; le trattative si svolgono tra una delegazione di parte pubblica ed una delle organizzazioni sindacali rappresentative del personale, individuate con decreto del Ministro per la funzione pubblica, secondo i criteri generali stabiliti per il pubblico impiego. L'ipotesi di accordo, successivamente alla deliberazione del Consiglio dei ministri, una volta sottoscritta è recepita con decreto del Presidente della Repubblica. Si tratta di una procedura analoga a quella prevista per il c.d. "comparto sicurezza".

<sup>15</sup> Rispettivamente dall'art. 1, comma 404, lettera a), della legge n. 296 del 2006 e dall'art. 74 del d.l. 25 giugno 1978, n. 112.

del personale prefettizio in 1.787 unità, di cui 156 prefetti, 719 vice prefetti e 912 vice prefetti aggiunti. Successivamente, l'art. 4 del d.l. 31 marzo 2005, n. 45 ha modificato, con decorrenza 2006, la consistenza organica, con una riduzione di 88 unità (complessivamente 1.699). Detta consistenza è stata modificata sia per effetto dell'art. 1, comma 404, lettera a), della legge n. 296 del 2006 che dell'art. 74 del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, che hanno disposto una riduzione degli assetti organizzativi delle amministrazioni statali. Da ultimo, ed a valere sul 2010, con d.P.R. 24 novembre 2009, n. 210 (art. 5, comma 2) le dotazioni organiche delle qualifiche di prefetto, di vice prefetto e di vice prefetto aggiunto, sono state ridotte rispettivamente di 12, 7 e 60 unità, portando la dotazione organica complessiva a 1.620 unità.

Al 31 dicembre 2010, il personale in servizio raggiunge le 1.403 unità registrando una ulteriore riduzione dello 0,8% che porta la riduzione nel triennio 2008-2010 al 5,1%.

A tale andamento si accompagna tuttavia una diversa distribuzione nel triennio delle qualifiche, anche in relazione ai passaggi orizzontali e verticali, assottigliandosi le qualifiche iniziali di consigliere (che percepisce uno stipendio pari all'80% di quello di vice prefetto e percepisce la retribuzione di posizione e di risultato) a favore delle qualifiche intermedie, mentre le numerose cessazione dal servizio nella qualifica apicale hanno determinato un calo del 7% nella qualifica di prefetto.

#### 4.2. La spesa

Ai sensi dell'art. 19 del decreto legislativo n. 139 del 2000, il trattamento economico del personale della carriera prefettizia è suddiviso in una componente stipendiale di base ed in altre due componenti: la prima, correlata alle posizioni funzionali ricoperte, agli incarichi ed alle responsabilità esercitate, la seconda, ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati.

La retribuzione di risultato (art. 21) è messa in relazione ai risultati conseguiti rispetto agli obiettivi assegnati ed è attribuita secondo i parametri definiti dal procedimento negoziale. La misura della retribuzione di risultato viene stabilita tramite accordi decentrati.

La spesa complessiva lorda nel 2010 ha subito un decremento del 12% rispetto al medesimo dato del 2009 (circa 119,3 milioni rispetto a 135,5 milioni)<sup>16</sup> in linea con la spiccata riduzione del personale, in particolare di fascia apicale, ed in relazione al ritardo nella stipula dei rinnovi contrattuali relativi al secondo biennio economico 2008-2009 siglati nell'aprile 2011 e recepiti nel maggio dello stesso anno; anno sul quale gravano i costi relativi alla corresponsione degli emolumenti contrattuali e degli arretrati relativi agli anni precedenti.

Flette di conseguenza anche la spesa per le competenze accessorie che raggiunge circa 35 milioni di euro, determinando nel 2010 una flessione anche della retribuzione media, diminuita dell'1,2% rispetto al 2009.

<sup>16</sup> Rispetto al 2008 (138,2 mln), la spesa complessiva lorda è diminuita di circa il 14%, con un decremento elevato sia nella componente fissa che accessoria.

### 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 esteri<sup>17</sup>.

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. Gli accordi 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), che, in attuazione dei limiti di spesa previsti nel decreto-legge n. 78 del 2010, non doveva determinare aumenti retributivi superiori al 3,2%.

Il rispetto di tali vincoli sconta tuttavia, nel comparto in esame, una diversa struttura del trattamento economico del personale che presta servizio in modo stabile e permanente all'estero<sup>18</sup> rispetto a quello che opera presso la sede centrale<sup>19</sup>.

L'accordo sottoscritto, infatti, limitato al solo personale che opera nella sede centrale, disponendo incrementi dello stipendio tabellare, della parte varabile della retribuzione e della retribuzione di risultato, sulla base della retribuzione media di tutto il personale della carriera ha utilizzato le risorse disponibili a beneficio solo di una parte degli interessati, nei cui confronti si determinano incrementi della retribuzione media superiori alle percentuali previste. I diplomatici in servizio all'estero vengono invece a beneficiare dei soli incrementi della componente stipendiale, riconducendo il complessivo adeguamento della loro retribuzione ai meccanismi di periodico aggiornamento dell'indennità di servizio all'estero, il cui valore rappresenta una quota rilevante del trattamento complessivo.

### 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.

<sup>&</sup>lt;sup>17</sup> 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.

<sup>&</sup>lt;sup>18</sup> Al personale che opera all'estero spettano, ai sensi dell'art. 170, comma 1 del d.P.R n. 18 del 1967, oltre allo stipendio e agli assegni a carattere fisso e continuativo, la retribuzione d posizione nella misura minima e una specifica e speciale voce retributiva (indennità di servizio all'estero) correlata a complessi parametri relativi all'importanza delle sede di servizio e al costo della vita del Paese interessato

<sup>&</sup>lt;sup>19</sup> Il personale che opera presso la sede centrale ha una struttura retributiva simile a quella della dirigenza statale articolata in stipendio tabellare, RIA, retribuzione di posizione variabile e retribuzione di risultato

Considerando i dati alla fine del 2010, si rileva un'ulteriore riduzione del personale in servizio, con una flessione dell'1% rispetto al 2009 e del 2,8% rispetto al 2008.

Nel 2010 l'incidenza della presenza femminile è aumentata del 7% rispetto al precedente anno, confermando il trend positivo già manifestato negli anni precedenti. Al 31 dicembre 2010, le donne rappresentano il 18% (165 unità) del personale in servizio.

### 5.2. La spesa

Nell'anno in esame la spesa complessiva per retribuzioni registra una diminuzione del 2,5% rispetto al 2009 in coerenza con l'andamento del personale e i ritardi registrati nella stipula dei rinnovi contrattuali, recepiti ad esercizio ormai inoltrato e destinati a spiegare parte degli effetti nell'esercizio successivo.

Complessivamente la spesa è stata pari a circa 184 milioni. La notevole incidenza della retribuzione accessoria (126 milioni) sull'ammontare complessivo (circa il 69%) è da ricondurre alla circostanza che in tale spesa sono comprese le indennità di servizio all'estero, percepite dalla maggioranza del personale in questione.

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.

#### 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 preventivo. 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 leggenorma 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

Nel triennio 2008-2010, il personale in servizio ha subito una progressiva diminuzione (-8,7%), con un calo della presenza femminile del 6,7%. Ciò nonostante, la percentuale dell'incidenza delle donne sul totale del personale in servizio è salita, nel 2010, leggermente (61%).

### 6.2. La spesa

La spesa complessiva per retribuzione lorda (35,6 milioni), in leggera flessione rispetto al 2009 (-0,3%), è dovuta al calo del 5,3% del personale in servizio. La retribuzione fissa (19,8 milioni) rappresenta il 56% della spesa complessiva; la retribuzione media (78 mila euro) registra un aumento del 2,1% rispetto al 2009 e del 2,6% rispetto al 2008.

## 7. Il personale dei 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. 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 COCER<sup>20</sup>.

<sup>&</sup>lt;sup>20</sup> 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 le forze di polizia ad ordinamento militare e il personale delle forze armate sono, invece, finalizzati alla concertazione

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, integrato con il d.P.R. 16 aprile 2009, n. 51, 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)<sup>21</sup>, mentre con il d.P.R. 1° ottobre 2010, n. 184 è stato recepito l'accordo sindacale per il personale non dirigente dei corpi di polizia ad ordinamento civile e militare per il secondo biennio economico 2008-2009.

Con tale accordo è stato previsto un incremento complessivo pari al 3,68%, in deroga al limite di crescita delle retribuzioni del 3,2% disposto per i comparti del pubblico impiego, come espressamente previsto dal decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. Al fine di riconoscere la specificità della funzione e del ruolo del personale appartenente al comparto sicurezza-difesa, infatti, l'art. 2, comma 43 della legge finanziaria per il 2010 (L. n. 191/2009), ha stanziato, a decorrere dall'anno 2010, 100 milioni di euro, corrispondenti ad un incremento pari a circa lo 0,48% della massa salariale, ulteriore rispetto al 3,2% concesso a tutti i dipendenti pubblici. L'incremento si è tradotto nel riconoscimento di aumenti della retribuzione tabellare, delle indennità fisse (indennità pensionabile), dello straordinario e dei fondi per compensi legati all'efficienza.

Va da ultimo ricordato che il recente decreto-legge n. 27 del 2011 (convertito dalla legge n. 74 del 2011) ha previsto un ulteriore incremento del fondo finalizzato alla erogazione al personale di specifici emolumenti volti a compensare gli effetti del blocco degli automatismi stipendiali e delle progressioni di carriera disposti per il restante personale pubblico dal decreto-legge n. 78 del 2010.

#### 7.1. La consistenza

L'andamento della consistenza del personale delle Forze di Polizia (come anche delle Forze Armate) è il risultato di un processo complesso in cui le assunzioni avvengono quasi esclusivamente nell'aggregato "altro personale" che comprende i

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.

21 L'art. 5 del richiamato decreto n. 51 ha incrementato il fondo per l'efficienza dei servizi istituzionali

<sup>&</sup>lt;sup>21</sup> 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 milioni, 49,682 milioni e 13,733 milioni. 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 milioni, di 75,240 milioni e di 18,950 milioni. Per il solo 2009, gli importi sono stati ulteriormente incrementati di 112 mila euro.

volontari e gli allievi che successivamente transiteranno nei ruoli del personale permanente effettivo (o a tempo indeterminato).

Nel 2010 il personale in servizio dei Corpi di polizia è diminuito, rispetto al 2009, dell'1,4% e del 2% rispetto al 2008 (324.071 unità nel 2010, 328.786 nel 2009 e 330.816 nel 2008)<sup>22</sup>.

Una analisi disaggregata evidenzia nel 2010, a fronte di una sostanziale stabilità di organico, una flessione di circa l'1,4% del personale a tempo indeterminato che ha interessato tutti i corpi accentuando le scoperture di organico nell'ambito, in particolare, della Polizia di stato e della Polizia penitenziaria; un leggero esubero si rileva, pur in presenza di una progressiva flessione del personale, nell'ambito del Corpo forestale.

Tabella 4 Dotazione organica e personale in servizio

~	2008		2009			2010			
Corpi di polizia	Organico	Presenze	%	Organico	Presenze	%	Organico	Presenze	%
Polizia di Stato	117.171	106.057	90,5	117.171	105.002	89,6	117.171	102.744	87,7
Carabinieri	118.240	110.854	93,8	118.062	110.554	93,6	118.062	110.753	93,8
Guardia di finanza	68.134	63.352	93,0	68.130	63.153	92,7	68.130	62.314	91,5
penitenziaria	45.121	40.717	90,2	45.109	40.291	89,3	45.109	39.180	86,9
Corpo forestale	9.360	9.836	105,1	9.360	9.786	104,6	9.360	9.680	103,4
Totale	358.026	330.816	92,4	357.832	328.786	91,9	357.832	324.071	90,6

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

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

Tale andamento, pur in presenza di una disciplina derogatoria rispetto agli stringenti vincoli posti al turnover negli altri comparti<sup>23</sup>, risente del sostanzioso esodo registrato nel 2010 (6.562 cessazioni in particolare nell'ambito della Polizia di Stato e nei Carabinieri) solo in parte compensato dalle 509 assunzioni effettuate nello stesso anno.

Per il 2010 sono state autorizzate<sup>24</sup> nuove assunzioni, nel rispetto delle dotazioni organiche, sensi dell'art. 66, comma 9-bis del decreto-legge n. 112 del 2008, convertito nella legge n. 133/2008, secondo il prospetto che segue:

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> Complessivamente, nell'anno in esame, le donne presenti nel comparto sono 22.498, con una diminuzione dello 0,2% rispetto al 2009.

<sup>&</sup>lt;sup>23</sup> L'art. 3, comma 89, della legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008) - 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 - ha previsto assunzioni di personale a tempo indeterminato, entro un limite di spesa pari a 80 milioni di euro per l'anno 2008 e a milioni 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.

<sup>&</sup>lt;sup>24</sup> Cfr. Dpcm 21 settembre 2010 e Dpcm 3 dicembre 2010.

	Tabella 5
Autorizzazioni ad assumere nel 2010	

Amministrazione	Unità	Onere a regime
Vigili del fuoco	695	23.594.497
Guardia di finanza	1.244	46.237.270
Carabinieri	1.810	66.015.542
Polizia di Stato	2.033	69.429.500
Polizia penitenziaria	760	25.531.782
Corpo forestale	269	11.916.623
Totale	6.811	242.725.214

Ulteriori assunzioni sono state, infine, autorizzate, per l'anno 2011<sup>25</sup> (9.185 posti suddivisi nei vari corpi, per un onere a regime pari a circa 380 milioni di euro).

### 7.2. La spesa

La spesa lorda è complessivamente diminuita rispetto al 2009 di circa l'1% (a fronte di una di crescita della spesa per competenze fisse dello 0,8% la variazione della spesa per competenze accessorie segna una diminuzione del 3,6%).

Negli anni 2009, 2010, 2011 e 2012, a favore del personale del comparto sicurezza, difesa e soccorso pubblico, con un reddito complessivo di lavoro dipendente non superiore 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, sul trattamento economico accessorio, una riduzione dell'imposta sul reddito delle persone fisiche e delle addizionali regionali e comunali<sup>26</sup>.

#### 8. Il personale delle Forze armate

Il personale facente parte del comparto "Forze Armate" è suddiviso in quattro aree (Aeronautica, Marina, Esercito e Capitanerie di porto), ciascuna articolata in quattro macrocategorie di personale: dirigenti, personale con trattamento superiore, personale non dirigente e altro personale. Nella macrocategoria "altro personale" sono ricompresi i volontari e gli allievi.

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. 1° ottobre 2010, n. 185 è stato recepito l'accordo relativo al biennio economico 2008-2009.

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> Cfr. d.P.C.M. 11 marzo 2011 e d.P.C.M. 18 ottobre 2011.

<sup>&</sup>lt;sup>26</sup> 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. Successivamente, il d.P.C.M. 19 maggio 2011 ha rideterminato per il 2011 la misura della riduzione d'imposta nell'importo massimo di 141,90 euro, per coloro il cui reddito complessivo di lavoro dipendente nell'anno 2010 sia stato non superiore a 35.000 euro.

Al pari dei Corpi di polizia, l'accordo ha riconosciuto incrementi pari al 3,68% della massa salariale, per riconoscere la "specificità" della funzione e del ruolo del personale del comparto Sicurezza-Difesa. Tra le varie voci retributive, lo stipendio ha assorbito la quota più elevata dell'incremento (82%); sono stati, inoltre, previsti aumenti delle indennità fisse (importo aggiuntivo pensionabile), dello straordinario e dei fondi per compensi legati all'efficienza.

#### 8.1. La consistenza

La tabella che segue illustra l'evoluzione delle complessive unità di personale nel triennio 2008-2010 ed evidenzia una diminuzione dell'1,1% rispetto al medesimo dato del 2009. In tale ambito, a fronte di una contenuta crescita del personale delle Capitanerie di Porto, flettono le presenze nelle tre armi; flessione che tuttavia interessa soprattutto il personale volontario non in servizio permanente mentre si registra un incremento del personale in servizio permanente effettivo legato alla evoluzione del modello professionale (circa 1.200 unità).

Tabella 6 Unità in servizio

Forze Armate	2008	2009	2010
Capitanerie	10.747	10.486	11.011
Esercito	105.167	109.538	108.214
Marina	32.632	33.152	32.774
Aeronautica	43.269	43.509	42.487
Cappellani militari	125	117	122
Totale	191.940	196.802	194.608

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

#### 8.2. La spesa

La spesa complessiva del personale in esame si è incrementata di circa l'8,6% nel triennio 2008-2010. La retribuzione fissa relativa al 2010, che incide per il 60,5% sul totale della spesa, ha subito, rispetto all'esercizio precedente, un incremento dell'1,8%; quella accessoria, del 5,8%.

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.

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

Le presenze comprendono anche la categoria

<sup>&</sup>quot;Altro personale" (allievi e personale contrattista).