

REGIONE	Velocità di pagamento		Velocità di cassa		Indice di smaltimento dei residui passivi		Indice di accumulazione dei residui passivi COMPLESSIVI		Indice di accumulazione dei residui passivi TITOLO I		Indice di accumulazione dei residui passivi TITOLO II	
	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008	2007	2008
VALLE D'AOSTA	70,42	72,72	58,38	61,46	44,73	44,25	-12,65	-0,81	-19,59	1,79	-10,49	-1,54
TRENTINO ALTO ADIGE	82,69	90,09	66,35	68,13	24,06	20,10	25,38	-37,28	30,49	-44,71	10,43	-11,61
PROV. AUT. BOLZANO	67,77	68,70	62,83	63,87	55,10	59,77	3,59	1,59	13,45	5,95	0,00	-0,22
PROV. AUT. TRENTO	66,74	68,92	57,47	59,31	47,48	48,33	-9,97	-7,70	-12,36	-13,66	-9,29	-5,68
FRIULI VENEZIA GIULIA	82,13	69,36	67,94	59,92	43,23	47,94	-5,73	34,89	-13,32	261,71	-4,24	-5,42
SARDEGNA	67,73	59,57	44,68	44,42	26,82	36,59	-3,66	1,35	14,39	9,91	-8,29	-1,39
SICILIA	83,32	79,95	73,01	75,37	65,04	75,32	-16,65	9,39	0,37	81,14	-22,63	-23,31
MEDIA R.S.S.	74,40	72,76	61,52	61,78	43,79	47,47	-2,81	0,21	1,92	43,16	-6,36	-7,02
Fonte: elaborazione Corte dei conti - dati da rendiconto												
MEDIA NAZIONALE	79,92	78,82	67,86	68,47	43,59	47,01	2,79	2,98	39,30	20,02	-5,63	-0,99

4 La consistenza e la spesa per il personale

Aggiornamento normativo e premessa metodologica

1. – Oggetto del presente capitolo sarà, oltre alle consuete analisi dell'andamento della consistenza e della spesa di personale nelle Regioni a statuto ordinario (RSO), anche un primo sguardo al medesimo settore nelle Regioni a statuto speciale e nelle Province autonome (RSS), nei limiti delle informazioni disponibili¹²⁰, con riferimento al triennio 2006/2008. Analisi circoscritte alla sola spesa di personale ma complete e più vicine nel tempo (2007/2009) costituiscono, invece, oggetto del successivo capitolo riservato agli approfondimenti di cassa svolti considerando il sistema SIOPE.

Il quadro di riferimento normativo della spesa per il personale delle RSO è sostanzialmente rimasto, fino al 2010, quello già delineato nella Relazione sulla gestione finanziaria delle Regioni 2007-2008¹²¹, cui si rimanda, non solo per quanto riguarda le norme di contenimento della spesa ma anche con riferimento alla disciplina del patto di stabilità interno¹²², di cui la spesa di personale costituisce una specifica voce di calcolo.

A quest'ultimo proposito, vanno soltanto evidenziate le prime esperienze regionali di attuazione del patto di stabilità territoriale, ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett.c), della legge 5 maggio 2009, n.42, dell'art.77 ter, comma 11, della legge 6 agosto 2008, n.133, dell'art.7 quater, comma 7, della legge 9 aprile 2009, n. 33 e delle diverse normative regionali¹²³.

Le RSS, per gli esercizi 2009-2010, concordano con il Ministero dell'Economia e delle finanze modalità autonome di rispetto del livello complessivo delle spese correnti e in conto

¹²⁰ Le informazioni relative al personale della Regione Siciliana non vengono comunicati al sistema SI.CO.

¹²¹ V. Delibera Sezione delle Autonomie 15/2009.

¹²² In sintesi, prevede l'art.77ter del d.l.112/2008 che, in attesa che venga effettuata la sperimentazione che porterà a sostituire le regole sulla spesa con quella sui saldi finanziari, per gli anni 2009-2011, l'obiettivo programmatico, da raggiungere sia in termini di competenza che di cassa è il seguente: il complesso delle spese finali di ciascuna Regione a statuto ordinario non può essere superiore, per l'anno 2009, al corrispondente complesso di spese finali determinate sulla base dell'obiettivo programmatico per l'anno 2008 diminuito dello 0,6 per cento, e per gli anni 2010 e 2011, non può essere rispettivamente superiore al complesso delle corrispondenti spese finali dell'anno precedente, calcolato assumendo il pieno rispetto del patto di stabilità interno, aumentato dell'1,0 per cento per l'anno 2010 e diminuito dello 0,9 per cento per l'anno 2011. L'obiettivo programmatico per l'anno 2008 è quello risultante dall'applicazione dell'articolo 1, comma 657, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (complesso delle spese finali dell'anno precedente, assumendo il rispetto del patto, aumentato del 2,5%).

¹²³ Si tratta di un sistema di adattamento dei vincoli e delle regole del patto di stabilità alle specificità legate alla situazione finanziaria regionale, partendo da un obiettivo aggregato relativo a tutti gli enti locali della Regione, modificabile in corso di esercizio, risultante da quote di patto cedute o acquisite dagli enti, a seconda delle singole specificità ed esigenze. Come è stato evidenziato dalla Corte dei conti nel Rapporto sul coordinamento della finanza pubblica (Deliberazione delle Sezioni Riunite n.15/CONTR/10 del 18 maggio 2010), l'utilizzo di tale possibilità ha consentito la messa a disposizione di 257,7 milioni da parte delle Regioni Piemonte (80,2 milioni), Lombardia (40 milioni), Liguria (2,9 milioni), Emilia Romagna (33,4 milioni) Toscana (100 milioni), Umbria (1,3 milioni). Al momento, la Regione Piemonte ha dato attuazione alla normativa con un proprio regolamento, mentre la Toscana ha siglato un accordo con le associazioni degli enti locali per dare attuazione al patto regionale a decorrere dal 2010.

capitale, in coerenza con gli obiettivi di finanza pubblica, ai sensi dell'art.77ter del d.l.112/2008¹²⁴.

A decorrere dal 2011, la manovra finanziaria adottata con il recente d.l. 31 maggio 2010, n.78, con la quale sono stati previsti rigorosi interventi di contenimento della spesa pubblica, ha, prima di tutto, rivisto la disciplina di realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica per il triennio 2011-2013 (art.14), in termini di fabbisogno ed indebitamento netto, per tutte le autonomie territoriali e locali¹²⁵. Sono state, inoltre, irrigidite le misure sanzionatorie, già previste dall'art.77ter del d.l. 112/2008, per le Regioni e Province autonome che non abbiano rispettato il patto nel 2010, sia in termini di mancato raggiungimento dell'obiettivo programmatico che di scostamento in termini di cassa e competenza. Alle Regioni che risultino in eccessivo deficit di bilancio potrà essere disposta la sospensione dei trasferimenti erariali. Infine, nei confronti delle Regioni che abbiano certificato il mancato rispetto del patto di stabilità interno relativamente all'esercizio 2009, sono state previste specifiche misure aventi effetti sull'attività della Regione e sugli incarichi da essa conferiti.

Con specifico riferimento al personale, lo stesso art.14, comma 7, nel modificare l'art.1, comma 557 della legge finanziaria 2007, ha riformulato l'obbligo di riduzione della spesa di personale, operando prioritariamente: 1) sulla riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale sulle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento del lavoro flessibile; 2) sulla razionalizzazione e snellimento delle procedure burocratico-amministrative; 3) sul contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.

Sempre lo stesso d.l.78, con l'art.9, ha, inoltre, previsto, il blocco delle retribuzioni del personale pubblico contrattualizzato per il triennio 2011-2013 e della contrattazione collettiva per il triennio 2010-2012, il blocco dei meccanismi di adeguamento retributivo per il personale non contrattualizzato e la decurtazione degli stipendi più elevati dei dipendenti¹²⁶.

Il processo di riforma dell'organizzazione del lavoro e del modello contrattuale, sia pubblico che privato, che è già stato avviato sia sotto il profilo normativo che negoziale, ha segnato un importante punto di approdo con il d.lgs. 27 ottobre 2009, n.150, che ha dato attuazione alla legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del

¹²⁴ A tale fine, entro il 31 ottobre di ciascun anno precedente, il presidente dell'ente trasmette la proposta di accordo al Ministro dell'economia e delle finanze. In caso di mancato accordo si applicano le disposizioni stabilite per le Regioni a statuto ordinario.

¹²⁵ In particolare, le Regioni a statuto ordinario concorrono per 4.000 milioni per l'anno 2011 e per 4.500 milioni a decorrere dal 2012, mentre le Regioni a statuto speciale e le Province autonome per 500 milioni per l'anno 2011 e 1.000 a decorrere dal 2012. Sono stati, inoltre, ridotti i trasferimenti statali spettanti a qualsiasi titolo alle Regioni a statuto ordinario per 4.000 milioni di euro per il 2011 e per 4.500 a decorrere dal 2012.

¹²⁶ Altre misure introdotte dal d.l. 78/2010, che interessano la spesa delle Regioni sono contenute nell'art.6 (riduzione dei costi degli apparati amministrativi), nell'art.8 (razionalizzazione e risparmi di spesa delle amministrazioni pubbliche) , nell'art.11 (controllo della spesa sanitaria).

lavoro e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni. Gli obiettivi dichiarati di tale decreto vedono nella legge e nei contratti collettivi gli strumenti per trovare affermazione e per assicurare una migliore organizzazione del lavoro. Essi vanno, pertanto, a condizionare l'azione amministrativa di tutte le pubbliche amministrazioni, sia sotto il profilo strategico che gestionale, seppure attraverso il riferimento a disposizioni aventi diverso grado di imperatività a seconda delle differenti caratteristiche pubbliche. D'altra parte, è lo stesso decreto 150 che individua esplicitamente quali disposizioni, tra quelle emanate, rientrano nella potestà legislativa esclusiva esercitata dallo Stato, ai sensi dell'art.117 lett. l) ed m) della Costituzione, e quali, invece, recano norme di diretta applicazione dell'art.97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento. Tra quelle del primo gruppo, che hanno carattere imperativo anche nei confronti delle Regioni, vi sono le norme sulla trasparenza, sulla qualità dei servizi pubblici, sui nuovi controlli interni, sugli organismi indipendenti di valutazione, sulle sanzioni e sul procedimento disciplinare. Inoltre, vi sono modifiche attinenti alla contrattazione collettiva integrativa, che devono trovare applicazione da parte delle Regioni entro il 31 dicembre 2011, ed alla contrattazione collettiva nazionale, che si applicano dalla tornata successiva a quella in corso alla data di emanazione del decreto 150.

Le norme che, invece, attribuiscono alle Regioni un obbligo di adeguamento ordinamentale (entro il 31 dicembre 2010) attengono: ai principi generali, al ciclo di gestione della performance, alla predeterminazione delle caratteristiche degli obiettivi da raggiungere, ai sistemi di misurazione e valutazione della performance, alla misurazione e valutazione della performance individuale, all'attività dell'organo di indirizzo politico-amministrativo, all'invarianza della spesa correlata all'istituzione della meritocrazia e premialità, al divieto di distribuzione indifferenziata di incentivi e premi, alla nuova disciplina delle progressioni economiche e di carriera¹²⁷, ai principi che governano l'attribuzione di incarichi e di responsabilità, l'accesso ai percorsi di crescita professionale, l'attribuzione di premi di efficienza. Sono, inoltre, previste specifiche disposizioni relative al merito ed alla premialità¹²⁸.

¹²⁷ Per queste nuove disposizioni, il d.lgs. 150 prevede un obbligo di adeguamento degli ordinamenti, ferma restando l'operatività della norma dal 1° gennaio 2010, pena l'incostituzionalità delle procedure (Delibera Sezione delle Autonomie 10/2010 del 31 marzo 2010).

¹²⁸ Art.31, commi 2 e 3: "2. Le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, nell'esercizio delle rispettive potestà normative, prevedono che una quota prevalente delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale venga attribuita al personale dipendente e dirigente che si colloca nella fascia di merito alta e che le fasce di merito siano comunque non inferiori a tre. 3. Per premiare il merito e la professionalità, le Regioni, anche per quanto concerne i propri enti e le amministrazioni del Servizio sanitario nazionale, e gli enti locali, oltre a quanto autonomamente stabilito, nei limiti delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa, utilizzano gli strumenti di cui all'articolo 20, comma 1, lettere c), d), e) ed f), nonché, adattandoli alla specificità dei propri ordinamenti, quelli di cui alle lettere a) e b). Gli incentivi di cui alle predette lettere a), b), c) ed e) sono riconosciuti a valere sulle risorse disponibili per la contrattazione collettiva integrativa.

Invece, nei confronti delle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome di Trento e Bolzano, le disposizioni del d.lgs. 150 del 2009 si applicano compatibilmente con le attribuzioni previste dagli statuti e dalle relative norme di attuazione¹²⁹.

2. — L'approccio alla spesa di personale nelle Regioni a statuto speciale e nelle Province autonome (RSS) non può prescindere da una prioritaria sintesi del sistema di contrattazione collettiva ivi adottato. Nelle RSS la contrattazione è di due livelli: di comparto (che di norma è unico, comprendendo il personale dell'Amministrazione regionale, degli enti regionali, delle province, dei comuni, delle comunità montane e degli altri enti locali) e di contrattazione integrativa. Nelle Province autonome i livelli di contrattazione sono tre: intercompartimentale, di comparto e aziendale.

Il procedimento di contrattazione collettiva vigente nelle RSS appare ispirato a quello previsto per le RSO, almeno in via di massima¹³⁰. In particolare, in ciascuna di esse è presente un'agenzia regionale o provinciale sostanzialmente analoga all'ARAN, seppure differentemente denominata¹³¹, con poteri di rappresentanza della parte pubblica nei procedimenti di contrattazione collettiva. Una particolarità è costituita dal Friuli Venezia Giulia, dove, a decorrere dal 1º marzo 2010, nell'ottica di un generale avvicinamento della contrattazione pubblica al settore privato, la precedente Agenzia regionale per la rappresentanza negoziale (ARERAN) è stata soppressa e sostituita dalla Delegazione trattante pubblica di comparto (art.13, commi 29 e ss., l.r. 24/2009), che opera nel rispetto delle direttive assunte dalla Giunta e risponde unicamente ai datori di lavoro.

Anche nelle RSS opera la certificazione della compatibilità economico-finanziaria dei contratti collettivi da parte delle Sezioni regionali della Corte dei conti territorialmente competenti. Eccezioni sono costituite dalla Regione Trentino Alto Adige¹³², dalle Province

¹²⁹ In alcune RSS, quali ad esempio il Friuli VG, sono già in vigore norme che recepiscono i principi fondamentali della riforma attuata con il d.lgs. 150.

¹³⁰ L.r. Sardegna n.31 del 1998, l.p. Bolzano n. 16 del 1995, l.p. Trento n.1 del 1989, l.r. Friuli VG n. 13 del 1998, l.r. Valle d'Aosta n. 45 del 1995.

¹³¹ In Sardegna, ad esempio, opera il CO.RA.N, comitato per la rappresentanza negoziale.

¹³² Nella Relazione al rendiconto della Regione Trentino A.A. 2008, la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti ha rilevato che: "Nella relazione sul rendiconto 2006 si evidenzia che in forza dell'art. 7, comma 3, della legge regionale 5 dicembre 2006, n. 3 (legge finanziaria regionale per il 2007) è stato abrogato l'art. 4 della legge regionale n.3/2000 (Misure urgenti in materia di personale), eliminando in tal modo il controllo della Corte dei conti sull'autorizzazione alla sottoscrizione dei contratti collettivi ed uniformando la disciplina regionale alla prassi ormai invalsa per le due Province autonome di non sottoporre i contratti alla certificazione. In forza dell'abrogazione normativa appena citata, nel corso del 2008, come nell'esercizio precedente, sono stati sottoscritti contratti e deliberate dalla Giunta regionale le autorizzazioni alla sottoscrizione degli stessi senza sottoporre quest'ultime al controllo della Corte dei conti. Segnalando la presenza di questo "vuoto" normativo, la Corte dei conti ha ripetutamente auspicato (da ultimo: Sezioni riunite in sede di controllo, III Collegio costo del lavoro - decisione n. 7/2007), un'evoluzione dell'ordinamento che preveda una verifica della compatibilità economico-finanziaria della dinamica retributiva di tutto il personale dipendente delle pubbliche amministrazioni, compreso quello in servizio presso le Regioni e le province ad autonomia speciale, limitatamente alla coerenza dei contratti con gli equilibri di finanza pubblica e con la programmazione finanziaria dell'Ente, da affidarsi ad un organo terzo in posizione di imparzialità e indipendenza".

autonome di Trento e Bolzano¹³³ e dalla Valle d'Aosta, dove non è prevista alcuna forma di controllo intestato alla Corte dei conti in materia di contrattazione collettiva.¹³⁴

3. — Il periodo di riferimento temporale oggetto della presente analisi è il triennio 2006-2008 e, come di consueto, le risultanze qui evidenziate costituiscono, per il totale delle amministrazioni regionali e provinciali qui rilevate, un'elaborazione dei dati di dettaglio rilevati nel Sistema Informativo Conoscitivo del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni (SICO), gestito dal MEF – Dipartimento Ragioneria Generale dello Stato – IGOP, contenuti nel Conto annuale, il cui aggiornamento è stato pubblicato sul sito della Ragioneria Generale dello Stato il 24 novembre 2009. Proprio in ragione del fatto che la provenienza dei dati qui elaborati è il SICO, non si è potuto estendere l'analisi al personale della Regione Sicilia, i cui elementi informativi non sono presenti nella suddetta banca dati¹³⁵. Va, inoltre, tenuto presente che il sistema informativo SICO costituisce la banca dei dati trasmessi direttamente dalle Amministrazioni alla RGS, ed è strutturato secondo le caratteristiche dominanti nella generalità delle Pubbliche Amministrazioni: pertanto, le peculiarità che possono caratterizzare i trattamenti retributivi del personale delle RSS (indennità particolari¹³⁶, forme specifiche di trattamenti accessori, benefici economici caratteristici, ecc.) potrebbero non essere comprese tra le voci retributive qui rilevate e determinare andamenti disallineati e valori retributivi diversi dai medi.

4.1 Consistenza media e rapporto di composizione del personale

Il sistema di calcolo qui applicato alla consistenza del personale regionale consente di valutare sia il dato medio annuale, che ingloba le variazioni numeriche avvenute nel corso dell'anno¹³⁷ in ciascuna tipologia (dirigenziale, personale di categoria, personale con contratti di lavoro flessibile), che il valore assoluto delle unità, calcolato al 31 dicembre di ogni anno.¹³⁸

Quest'ultimo valore, complessivamente riferito alle RSO ed alle RSS, appare in costante decremento (2,95% nel 2007 e 1,13% nel 2008): infatti, il totale delle unità è pari a 65.651 nel 2006, a 63.715 nel 2007 ed a 62.996 nel 2008.

¹³³ Con sentenza n. 171/2005 la Corte Costituzionale, accogliendo il ricorso presentato dalla Provincia autonoma di Trento, ha affermato che, sulla base della vigente normativa attuativa dello Statuto Speciale d'autonomia che riserva alle due Province autonome competenza esclusiva in materia di ordinamento degli uffici e disciplina del personale, non spetta alla Corte dei conti effettuare alcuna forma di riscontro, neppure sotto il profilo della compatibilità economico-finanziaria, sui provvedimenti con i quali la Giunta provinciale autorizza la stipula dei contratti collettivi relativi ai dipendenti della Provincia.

¹³⁴ Qui la pronuncia positiva o negativa in ordine alla copertura finanziaria del contratto collettivo è di spettanza della Giunta.

¹³⁵ La spesa di personale della Regione Sicilia è comunque oggetto di analisi nel successivo capitolo relativo all'esposizione dei dati di cassa desunti dalla banca dati SIOPE.

¹³⁶ Es. bilinguismo.

¹³⁷ Totale annuo dei cedolini diviso 12, essendo la tredicesima inglobata nell'unico cedolino di dicembre.

¹³⁸ Dato il diverso sistema di calcolo, le risultanze numeriche non sono sovrapponibili.

L'andamento complessivo è evidentemente influenzato dalla consistenza del personale delle RSO, che presenta una marcata variazione discendente, pari al 3,33% nel 2007 ed al 2,22% nel 2008. In valore assoluto il numero delle unità è pari a 43.691 nel 2006, a 42.234 nel 2007 ed a 41.295 nel 2008.

La consistenza media del personale dirigenziale¹³⁹ continua il suo percorso discendente, presentando complessivamente tassi di decremento anche piuttosto significativi (5,56% nel 2007 e 8,82% nel 2008). Infatti, tutte le RSO, fatta eccezione per Lombardia e Abruzzo, mostrano una riduzione costante e talvolta rilevante (Veneto, Emilia Romagna, Lazio, Campania, Calabria) nel triennio preso in esame.

In effetti, tra le tipologie dirigenziali qui analizzate, un decremento continuo e sempre più spiccato si riscontra solo nei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Nel 2007 la diminuzione complessiva è pari al 4,84%, ma è al Sud che raggiunge tassi assolutamente significativi (riduzione superiore al 10% in Puglia, Basilicata e Calabria). Nel 2008, il segno negativo complessivo arriva al 12,26%, ma in alcune Regioni arriva a superare il 20% (Lazio e Campania). La ragione del costante decremento va ricercata in politiche di incentivazione dell'esodo assunte sia a livello normativo regionale¹⁴⁰ che contrattuale.¹⁴¹

Diversamente, la consistenza media dei dirigenti con rapporto di lavoro a tempo determinato presenta un andamento erratico sia tra Regioni che nel tempo. Infatti, nel 2007 si rileva una sensibile riduzione (18,30%), a fronte di un incremento significativo nel 2008 (12,74%). A livello regionale, un andamento costantemente decrescente si riscontra solo in Piemonte¹⁴², Veneto, Emilia Romagna, Umbria, Calabria, mentre nelle altre RSO l'andamento è tendenzialmente in aumento (Lazio, Abruzzo¹⁴³).

Lo stesso andamento erratico si riscontra con riferimento alla consistenza dei direttori generali¹⁴⁴, rilevata soprattutto nelle Regioni del Nord, seppure con variazioni assolute di non grande rilievo, se considerate in valore assoluto.

Il rapporto di incidenza percentuale del personale dirigenziale sul totale del personale delle RSO è stato calcolato considerando la consistenza in termini assoluti, rilevata con

¹³⁹ Con riferimento al personale dirigenziale (Area II prevista dall'art.2, comma 1, dell'accordo quadro 1 febbraio 2008), l'analisi è effettuata sia per quello con rapporto di lavoro a tempo indeterminato che determinato. Tenuto conto che l'Area dirigenziale in argomento prevede una qualifica unica, si è data, inoltre, specifica evidenza alla tipologia dirigenziale dei Direttori generali.

¹⁴⁰ Come in Campania, Calabria, Lazio, Puglia, Basilicata. Al riguardo, si veda la precedente Relazione sulla gestione finanziaria delle Regioni 2007-2008.

¹⁴¹ Applicando la disposizione contrattuale che prevede la risoluzione consensuale del rapporto a fronte di un'indennità supplementare (art.17 del CCNL 23.12.1999).

¹⁴² In Piemonte, la categoria dei direttori generali, fino al 2006 considerata all'interno dirigenti a tempo determinato, è stata correttamente rilevata a partire dal 2007.

¹⁴³ In queste due Regioni la consistenza dei dirigenti a tempo determinato comprende anche i direttori generali.

¹⁴⁴ La categoria dei direttori generali si riferisce agli incarichi a tempo determinato affidati per la copertura di posizione di vertice sia a soggetti esterni (fuori dotazione organica) che interni alle amministrazioni.

riferimento al 31 dicembre di ogni anno¹⁴⁵. I valori, in termini complessivi, presentano un leggero e costante decremento, scendendo, nel triennio, dal 6,25% al 5,80%, sostanzialmente diffuso in tutte le RSO, ad eccezione della Lombardia, Umbria, Abruzzo, Puglia.

La consistenza media del personale appartenente alle categorie presenta un decremento complessivo nazionale decisamente inferiore rispetto al personale dirigenziale.¹⁴⁶ Nel 2007, a fronte di un decremento complessivo del 3,42%, si registrano riduzioni della consistenza anche rilevanti al Centro (Umbria e Marche) ma soprattutto al Sud (Basilicata e Calabria)¹⁴⁷, dove la riduzione media supera il 6%. Diversamente, nel 2008 si riscontra una riduzione complessiva quasi irrilevante, pari allo 0,88%, che costituisce la risultante di decrementi significativi al Sud (Abruzzo, Campania, Basilicata e Calabria) e di diffusi incrementi al Centro e al Nord, anche importanti (Emilia Romagna, Liguria).

Il tasso di incidenza percentuale rispetto al totale del personale regionale appare complessivamente cresciuto in termini percentuali di più di due punti nel 2008, per l'incremento considerevole registrato in alcune Regioni (Veneto, Emilia Romagna, Lazio, Calabria), attestandosi all'87%.

Il rapporto tra la consistenza media del personale dirigenziale e quella del personale di categoria, che appare complessivamente in incremento nel triennio, mette in evidenza il numero delle unità di personale di categoria riferibili ad ogni dirigente. I valori più elevati del rapporto si riscontrano al Sud ed i più bassi al Centro, pur se, comunque, a livello regionale, appaiono molto differenziati (nel Lazio e in Molise il valore è inferiore a 10, in Puglia supera 34 e in Campania 19).

La consistenza del personale con rapporto di lavoro flessibile ("altro") è stata considerata in valore assoluto al 31 dicembre di ciascuno degli anni costituenti il triennio qui in esame¹⁴⁸. Essa mostra, in termini complessivi, un decremento costante sempre più rilevante nel tempo (10,31% nel 2007 e 22,47% nel 2008). La consistenza più significativa rimane quella del lavoro a tempo determinato, pur riscontrandosi, a livello complessivo, una riduzione molto consistente nel 2008, verosimilmente per l'intervento delle stabilizzazioni non compensate da nuovi rapporti. Va, però, evidenziato che, con riferimento alle aree

¹⁴⁵ In generale, la rilevazione della consistenza media dell'anno indica valori mediamente inferiori a quella rilevata al 31 dicembre, ad evidenziare ingressi di nuovo personale alla fine dell'anno o fuoriuscite nel corso dello stesso.

¹⁴⁶ Politiche tese ad incentivare l'esodo hanno talvolta operato anche nei confronti di personale non dirigenziale (es. Calabria, Puglia).

¹⁴⁷ Della riduzione del personale in Calabria si è già dato conto in nota precedente. Anche la Basilicata, come la Calabria, ha emanato norme di incentivazione dell'esodo, che hanno determinato il collocamento a riposo di circa 120 unità nel 2007.

¹⁴⁸ Ciò, in primo luogo per difficoltà connesse alla rilevazione dei dati SICO, ma anche in considerazione delle peculiarità delle tipologie esaminate, che spesso non risultano numericamente importanti e prevalentemente accentrate in poche realtà regionali. Per quanto attiene ai rapporti di lavoro a tempo determinato, si è ritenuto verosimile che riferire l'accertamento della consistenza numerica ad una data fissa consenta di considerare anche i rapporti di durata inferiore all'anno di riferimento, laddove si susseguano senza soluzione di continuità.

territoriali, tale riduzione si registra soltanto al Nord e al Centro, in quanto al Sud i rapporti di lavoro a tempo determinato appaiono in costante crescita, talvolta significativa (Molise, Puglia, Basilicata). Le altre tipologie di lavoro flessibile seguono tutte un andamento nel tempo discendente, particolarmente evidente nel lavoro interinale. Mette conto rilevare che, a differenza del lavoro a tempo determinato presente in tutte le RSO, le altre tipologie si riscontrano soltanto in specifiche aree regionali. In particolare, la formazione lavoro è presente solo al Nord (Lombardia, Veneto e, fino al 2007, Emilia Romagna), il lavoro interinale al Nord ed in poche Regioni del Centro e del Sud (Marche, Basilicata e Calabria), il lavoro socialmente utile solo al Sud (Campania e, fino al 2007, Molise).

Rispetto al totale del personale regionale, il lavoro flessibile presenta un'incidenza in netto calo che va dal 9,77% nel 2006 al 7,18% nel 2008.

REGIONI A STATUTO ORDINARIO
Consistenza media* e composizione del personale dirigente
ANNI 2006 - 2008

REGIONE	DIRIGENTI A TEMPO IND			VARIAZIONE % CONSISTENZA			DIRETTORI GENERALI			VARIAZIONE % CONSISTENZA			DIR A TEMPO DETERMINATO			VARIAZIONE % CONSISTENZA			TOTALE			VARIAZIONE % CONSISTENZA			
	2006	2007	2008	2007/2006	2008/2007	2006	2007	2008	2007/2006	2008/2007	2006	2007	2008	2007/2006	2008/2007	2006	2007	2008	2007/2006	2008/2007	2006	2007	2008	2007/2006	2008/2007
PIEMONTE	171	165	166	-3,30	0,53	0	24	23	0,00	-5,55	42	3	2	-92,88	-27,78	213	192	191	-9,76	-0,67					
LOMBARDIA	178	176	183	-0,77	3,68	51	49	52	-3,24	5,99	28	20	21	-27,03	2,29	257	246	256	-4,12	4,03					
VENETO	159	163	149	2,02	-8,45	15	12	11	-20,77	-10,62	73	68	67	-6,65	-0,33	247	242	227	-1,93	-6,29					
LIGURIA	66	61	56	-7,90	-9,13	12	12	12	-4,76	2,86	4	5	8	8,34	60,22	83	78	75	-6,58	-3,05					
EMILIA ROMAGNA	144	128	115	-11,25	-10,09	11	11	12	-1,39	14,31	45	43	33	-4,35	-23,56	200	181	160	-9,16	-11,81					
Totale Nord	718	693	668	-3,51	-3,58	89	108	110	20,61	2,06	192	139	131	-27,68	-5,63	999	939	909	-5,99	-3,24					
TOSCANA	160	145	130	-9,33	-10,21	9	9	9	0,78	0,68	8	8	20	3,39	147,53	177	162	159	-8,27	-1,81					
UMBRIA	96	93	90	-3,66	-3,05	10	10	10	5,36	-3,56	2	2	1	-0,13	-49,94	108	105	101	-2,77	-3,99					
MARCHE	67	58	55	-12,93	-5,20	3	4	4	33,33	0,00	13	22	22	60,58	2,67	83	83*	81	0,64	-2,92					
LAZIO	394	389	275	-1,30	-29,45	0	0	0	0,00	0,00	35	13	38	-63,00	193,51	429	402	312	-6,28	-22,34					
Totale Centro	717	685	550	-4,49	-19,75	22	23	23	7,37	-1,33	58	44	81	-23,27	81,63	797	753	653	-5,53	-13,21					
ABRUZZO	106	100	92	-6,20	-7,76	0	0	0	0,00	0,00	13	22	34	67,12	52,52	119	122	126	1,89	3,15					
MOLISE	89	87	82	-2,43	-5,37	8	7	8	-10,42	9,30	2	0	0	-100,00	0,00	99	94	90	-4,73	-4,16					
CAMPANIA	404	393	304	-2,48	-22,73	1	1	1	0,00	0,00	37	37	37	1,33	-0,52	441	431	342	-2,16	-20,78					
PUGLIA	106	92	90	-13,12	-1,72	0	0	3	0,00	100,00	0	0	0	0,00	0,00	106	92	94	-13,12	1,72					
BASILICATA	73	63	57	-12,53	-10,25	8	8	8	0,00	0,00	6	6	8	4,82	27,20	87	77	73	-10,53	-5,78					
CALABRIA	103	90	90	-12,54	-0,15	22	22	17	0,00	-23,81	35	31	25	-11,43	-19,35	160	143	132	-10,72	-7,92					
Totale Sud	880	826	716	-6,21	-13,33	39	38	37	-3,56	-2,75	92	96	103	4,28	7,44	1.012	960	856	-5,15	-10,83					
TOTALE	2.315	2.203	1.933	-4,84	-12,26	150	169	170	12,42	0,52	342	279	315	-18,30	12,74	2.807	2.651	2.418	-5,56	-8,82					

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO.

*La consistenza media in termini assoluti è soggetta ad approssimazione per difetto o per eccesso e può comportare lievi difformità rispetto alla relativa variazione percentuale

REGIONI A STATUTO ORDINARIO

Consistenza media e variazione percentuale del personale delle categorie

REGIONE	CATEGORIE			VAR % CONSISTENZA 2007/2006	2008/2007
	2006	2007	2008		
PIEMONTE	2.791	2.773	2.793	-0,66	0,73
LOMBARDIA	3.128	3.063	2.988	-2,09	-2,45
VENETO	2.427	2.459	2.523	1,32	2,61
LIGURIA	976	941	985	-3,63	4,71
EMILIA ROMAGNA	2.407	2.518	2.684	4,59	6,60
Totale Nord	11.730	11.753	11.973	0,20	1,87
TOSCANA	2.305	2.317	2.387	0,50	3,04
UMBRIA	1.359	1.288	1.307	-5,18	1,44
MARCHE	1.444	1.361	1.347	-5,72	-1,05
LAZIO	2.893	2.850	2.925	-1,48	2,64
Totale Centro	8.000	7.816	7.966	-2,30	1,92
ABRUZZO	1.526	1.492	1.395	-2,20	-6,53
MOLISE	745	737	735	-1,02	-0,27
CAMPANIA	7.141	7.248	6.607	1,50	-8,85
PUGLIA	3.169	3.128	3.090	-1,29	-1,21
BASILICATA	1.087	1.000	950	-7,95	-5,03
CALABRIA	3.384	2.350	2.496	-30,56	6,20
Totale Sud	17.052	15.956	15.273	-6,43	-4,28
TOTALE	36.782	35.525	35.212	-3,42	-0,88

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO.

Rapporto tra la consistenza media* dei dirigenti e del personale delle categorie

ANNI 2006 - 2008

REGIONE	DIRIGENTI		CATEGORIE		VARIAZIONE %
	2006	2007	2006	2007	
PIEMONTE	213	192	191	2.791	2.773
LOMBARDIA	257	246	256	3.128	3.063
VENETO	247	242	227	2.427	2.459
LIGURIA	83	78	75	976	941
EMILIA ROMAGNA	200	181	160	2.407	2.518
Totale Nord	999	939	909	11.730	11.973
TOSCANA	177	162	159	2.305	2.317
UMBRIA	108	105	101	1.359	1.288
MARCHE	83	83	81	1.444	1.361
LAZIO	429	402	312	2.893	2.850
Totale Centro	797	753	653	8.000	7.816
ABRUZZO	119	122	126	1.526	1.492
MOLISE	99	94	90	745	737
CAMPANIA	441	431	342	7.141	7.248
PUGLIA	106	92	94	3.169	3.128
BASILICATA	87	77	73	1.087	1.000
CALABRIA	160	143	132	3.384	2.350
Totale Sud	1.012	960	856	17.052	15.956
TOTALE	2.807	2.651	2.418	36.782	35.525
					35.212
					13,10
					13,40
					14,55

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO.

*La consistenza media in termini assoluti è soggetta ad approssimazione per difetto o per eccesso e può comportare lievi differenze rispetto alla relativa variazione percentuale.

REGIONI A STATUTO ORDINARIO
Consistenza "Altro" personale
ANNI 2006- 2008

REGIONE	2006			2007			2008			VARIAZIONE %		
										2007	2008	
	totale	lavoro socialmente utile (I.s.u.)	formazione lavoro	totale	lavoro socialmente utile (I.s.u.)	formazione lavoro	totale	lavoro socialmente utile (I.s.u.)	formazione lavoro	2007 /2006	2008 /2007	
PIEMONTE	134	0	0	134	0	0	106	0	0	-20,90	-16,98	
LOMBARDIA	57	14	11	0	82	55	2	14	0	95	-13,41	33,80
VENETO	269	37	8	0	314	333	26	6	0	365	193	-43,84
LIGURIA	0	0	55	0	55	3	0	49	0	52	5	-5,45
EMILIA ROMAGNA	312	45	56	0	413	237	5	48	0	290	68	-34,62
Totale nord	772	96	130	0	998	734	33	117	0	884	405	36
										86	527	-11,42
												-40,38
TOSCANA	287	0	0	0	287	297	0	0	0	297	240	3,48
UMBRIA	129	0	0	0	129	104	0	0	0	104	89	-19,38
MARCHE	104	0	63	0	167	97	0	44	0	141	59	-14,42
LAZIO	70	0	161	0	231	150	0	0	0	150	71	-30,50
Totale centro	590	0	224	0	814	648	0	44	0	692	459	0
										39	498	-14,99
												-28,03
ABRUZZO	86	0	0	0	86	82	0	0	0	82	74	-4,65
MOLISE	16	0	0	12	28	68	0	0	12	80	81	185,71
CAMPANIA	4	0	0	1.406	1.410	4	0	0	1.215	1.219	0	-13,55
PUGLIA	173	0	0	0	173	164	0	0	0	164	256	-5,20
BASILICATA	2	0	41	0	43	2	0	60	0	62	25	56,10
CALABRIA	200	0	515	0	715	129	0	515	0	644	95	-35,48
Totale sud	481	0	556	1.418	2.455	449	0	575	1.227	2.251	535	0
										230	1.177	1.942
											-8,31	-13,73
TOTALE	1.843	96	910	1.418	4.267	1.831	33	736	1.227	3.827	1.399	36
										355	1.177	2.967
											-10,31	-22,47

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO.

REGIONI A STATUTO ORDINARIO
Incidenza % percentuale su totale complessivo al 31/12
ANNI 2006 - 2008

REGIONE	DIRIGENTI			CATEGORIE						ALTRO			TOTALE					
	2006	2007	2008	totale	incidenza % 2008 su totale	incidenza % 2006 su totale	2006	2007	2008	totale	incidenza % 2008 su totale	incidenza % 2006 su totale	2006	2007	2008	2006	2007	2008
PIEMONTE	200	193	193	6,20	6,12	6,06	2.892	2.855	2.903	89,65	90,52	91,17	134	106	88	4,15	3,36	2,76
LOMBARDIA	256	252	258	6,98	7,14	7,26	3.331	3.205	3.200	90,79	90,84	90,06	82	71	95	2,23	2,01	2,67
VENETO	234	231	221	7,51	7,18	7,11	2.569	2.621	2.684	82,42	81,47	86,30	314	365	205	10,07	11,35	6,59
LIGURIA	80	72	81	7,17	6,31	7,06	980	1.017	1.032	87,89	89,13	89,97	55	52	34	4,93	4,56	2,96
E.ROMAGNA	181	171	156	5,94	5,63	5,13	2.454	2.578	2.779	80,51	84,83	91,41	413	290	105	13,55	9,54	3,45
Totale Nord	951	919	909	6,71	6,53	6,48	12.226	12.276	12.598	86,25	87,19	89,77	998	884	527	7,04	6,28	3,76
TOSCANA	176	160	158	6,30	5,52	5,38	2.329	2.444	2.539	83,42	84,25	86,45	287	297	240	10,28	10,24	8,17
UMBRIA	100	98	96	6,28	6,44	6,71	1.363	1.319	1.246	85,62	86,72	87,07	129	104	89	8,10	6,84	6,22
MARCHE	93	85	80	5,39	5,07	5,10	1.464	1.450	1.391	84,92	86,52	88,66	167	141	98	9,69	8,41	6,25
LAZIO	409	367	254	11,38	10,76	7,36	2.953	2.894	3.126	82,19	84,84	90,58	231	150	71	6,43	4,40	2,06
Totale Centro	778	710	588	8,02	7,47	6,26	8.109	8.107	8.302	83,59	85,26	88,43	814	692	498	8,39	7,28	5,30
ABRUZZO	116	120	121	6,61	7,19	7,53	1.554	1.467	1.411	88,50	87,90	87,86	86	82	74	4,90	4,91	4,61
MOLISE	101	98	93	11,00	10,69	9,86	789	739	769	85,95	80,59	81,55	28	80	81	3,05	8,72	8,59
CAMPANIA	446	355	322	4,92	4,31	4,11	7.217	6.658	6.333	79,54	80,88	80,82	1410	1219	1181	15,54	14,81	15,07
PUGLIA	94	108	109	2,74	3,18	3,14	3.161	3.127	3.106	92,21	92,00	89,48	173	164	256	5,05	4,82	7,38
BASILICATA	91	79	76	7,45	7,11	7,02	1.087	970	966	89,03	87,31	89,28	43	62	40	3,52	5,58	3,70
CALABRIA	155	146	179	4,53	4,40	6,10	2.549	2.528	2.446	74,55	76,19	83,34	715	644	310	20,91	19,41	10,56
Totale Sud	1.003	906	900	5,06	4,86	5,04	16.357	15.489	15.031	82,55	83,07	84,10	2.455	2.251	1.942	12,39	12,07	10,87
TOTALE	2.732	2.535	2.397	6,25	6,00	5,80	36.692	35.872	35.931	83,98	84,94	87,01	4.267	3.827	2.967	9,77	9,06	7,18

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO.

Ferma restando la mancanza di informazioni relative al personale della Sicilia, l'andamento della consistenza complessiva nelle RSS al 31 dicembre di ciascun anno del triennio 2006-2008 del personale appare in decremento nel 2007 (2,18%) ed in aumento nel 2008 (1,02%).

Analizzando la consistenza media delle singole tipologie di personale emerge che il personale dirigente risulta in consistente incremento nel 2007 (3,68%) e sostanzialmente stabile nel 2008 (-0,55%). Nello specifico, nel 2007 si registra un decremento soltanto in Sardegna (10,43%) ed un'espansione, anche significativa (P.A. Trento e Bolzano), nelle altre RSS, mentre nel 2008 si osserva una diffusa stabilità, fatta eccezione per il Friuli V.G. (-4,60%) ed in Sardegna (-3,33%). L'incidenza del personale dirigenziale sul totale appare complessivamente sempre superiore al 4,5%, pur se con tassi decisamente più elevati nelle due Province autonome (più del 5,5% a Bolzano e più del 6,5% a Trento).

La consistenza media del personale non dirigenziale risulta complessivamente stabile nel triennio analizzato, pur se con andamenti eterogenei: a fronte di andamenti costantemente decrescenti presenti in Friuli e nella P.A. Bolzano, si riscontrano andamenti in continua crescita nella P.A. Trento. L'incidenza complessiva sul totale del personale supera costantemente l'85%, con tassi che talvolta superano il 90% (Trentino A.A. e P.A. Trento) e talaltra non raggiungono il 75% (Valle d'Aosta).

Il rapporto tra la consistenza media del personale dirigenziale e quella del personale di categoria appare, in linea di massima, abbastanza comparabile con quanto rilevato nelle RSO, fatta eccezione per il Friuli V.G., dove le risultanze appaiono anomale. Per il resto, il rapporto oscilla tra 11 (P.A. Trento) e 29 (Regione Trentino A.A.).

Il personale con rapporto di lavoro flessibile presenta una netta concentrazione nel personale con rapporto di lavoro a tempo determinato. Contratti di lavoro interinali e di formazione si riscontrano solo in Friuli V.G.. L'andamento complessivo è in decremento continuo e sempre più consistente (2,35% nel 2007 e 7,84% nel 2008). L'incidenza complessiva sul totale scende dal 9,87% del 2006 all'8,99% del 2008, con tassi che, a livello regionale, variano moltissimo: superiore al 23% in Valle d'Aosta (per la consistente presenza di personale a tempo determinato) ed inferiore al 2% in Sardegna.

REGIONI A STATUTO SPECIALE
Consistenza media* e composizione del personale dirigente
ANNI 2006 – 2008

REGIONE	DIRIGENTI			VARIAZIONE % CONSISTENZA	
	2006	2007	2008	2007/2006	2008/2007
VALLE D'AOSTA	135	139	139	2,90	0,09
TRENTINO A.A.	2	2	2	0,00	0,00
PROV. AUT. BZ	257	270	268	5,11	-0,78
PROV. AUT. TN	314	347	353	10,34	1,92
FRIULI V.G.	110	114	109	3,94	-4,60
SARDEGNA	169	151	146	-10,43	-3,33
Totale	987	1.023	1.018	3,68	-0,55

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO.

*La consistenza media in termini assoluti è soggetta ad approssimazione per difetto o per eccesso e può comportare lievi difformità rispetto alla relativa variazione percentuale

REGIONI A STATUTO SPECIALE
Consistenza media* e variazione percentuale del personale delle categorie
ANNI 2006 – 2008

REGIONE	CATEGORIE			VARIAZIONE % CONSISTENZA	
	2006	2007	2008	2007/2006	2008/2007
VALLE D'AOSTA	2.822	2.788	2.798	-1,21	0,36
TRENTINO A.A.	286	285	291	-0,38	2,10
PROV. AUT. BZ	3.863	3.709	3.683	-3,99	-0,69
PROV. AUT. TN	3.757	3.931	4.143	4,62	5,40
FRIULI V.G.	3.198	3.090	2.936	-3,40	-4,99
SARDEGNA	4.026	4.080	3.855	1,36	-5,52
Totale	17.952	17.883	17.706	-0,39	-0,99

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO.

*La consistenza media in termini assoluti è soggetta ad approssimazione per difetto o per eccesso e può comportare lievi difformità rispetto alla relativa variazione percentuale

REGIONI A STATUTO SPECIALE
Rapporto tra consistenza media* Dirigenti e personale delle categorie
ANNI 2006 – 2008

REGIONE	DIRIGENTI			CATEGORIE			VARIAZIONE %		
	2006	2007	2008	2006	2007	2008	2006	2007	2008
VALLE D'AOSTA	135	139	139	2.822	2.788	2.798	20,89	20,05	20,11
TRENTINO A.A.	110	114	109	3.198	3.090	2.936	29,10	27,04	26,93
PROV. AUT. BZ	257	270	268	3.863	3.709	3.683	15,03	13,72	13,74
PROV. AUT. TN	314	347	353	3.757	3.931	4.143	11,95	11,33	11,72
FRIULI V.G.	2	2	2	286	285	291	143,08	142,54	145,54
SARDEGNA	169	151	146	4.026	4.080	3.855	23,87	27,01	26,40
Totale	987	1.023	1.018	17.952	17.883	17.706	18,19	17,47	17,40

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO.

*La consistenza media in termini assoluti è soggetta ad approssimazione per difetto o per eccesso e può comportare lievi difformità rispetto alla relativa variazione percentuale

REGIONI A STATUTO SPECIALE
CONSISTENZA " ALTRO " PERSONALE
ANNI 2006- 2008

REGIONE	2006						2007						2008						VARIAZIONE %		
	a tempo determinato			totale			a tempo determinato			totale			a tempo determinato			TOTALE	2007/2006	2008/2007			
	lavoro	socialmente	utile (I.S.U.)	lavoro	socialmente	utile (I.S.U.)	lavoro	socialmente	utile (I.S.U.)	lavoro	socialmente	utile (I.S.U.)	lavoro	socialmente	utile (I.S.U.)	lavoro	socialmente	utile (I.S.U.)			
VALLE D'AOSTA	924	0	5	0	929	929	0	0	0	929	853	0	0	0	853	0,00	-8,18				
TRENTINO A.A.	27	-	-	0	27	24	-	-	0	24	24	-	-	0	24	-11,11	0,00				
PROV. AUT. BZ	487*	0	0	0	487*	487	0	-	0	487	461	0	-	0	461	0,00*	-5,34				
PROV. AUT. TN	389	0	-	0	389	387	0	-	0	387	307	0	1	0	308	-0,51	-20,41				
FRIULI V.G.	153	0	102	0	255	159	0	86	0	245	143	14	84	0	241	-3,92	-1,63				
SARDEGNA	80	0	-	0	80	44	0	-	0	44	63	0	-	0	63	-45,00	43,18				
Totale	1573	0	107	0	1.680	2.030	0	86	0	2.116	1.851	14	85	0	1.950	25,95	-7,84				

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO.

* Il dato del personale a tempo determinato della Prov di BZ 2006 non è stato dichiarato. Per le elaborazioni si è considerato quello del 2007.

INCIDENZA PERCENTUALE SU TOTALE AL 31/12
ANNI 2006 - 2008

REGIONE	DIRIGENTI			incidenza % 2006 su totale	incidenza % 2007 su totale	incidenza % 2008 su totale	CATEGORIE			incidenza % 2006 su totale	incidenza % 2007 su totale	incidenza % 2008 su totale	ALTRO			incidenza % 2006 su totale	incidenza % 2007 su totale	incidenza % 2008 su totale	TOTALE		
	2006	2007	2008				2006	2007	2008				2006	2007	2008				2006	2007	2008
	137	144	143	3,41	3,63	3,63	2.951	2.892	2.945	73,46	72,94	74,73	929	929	853	23,13	23,43	21,64	4.017	3.965	3.941
V.D'AOSTA	137	144	143	3,41	3,63	3,63	2.951	2.892	2.945	73,46	72,94	74,73	929	929	853	23,13	23,43	21,64	4.017	3.965	3.941
TRENT. A.A.	2	2	2	0,58	0,58	0,56	314	319	329	91,55	92,46	92,68	27	24	24	7,87	6,96	6,76	343	345	355
PR. AUT. BZ	259	267	265	5,21	5,57	5,59	4.227	4.039	4.016	85,00	84,27	84,69	487	487	461	9,79	10,16	9,72	4.973	4.793	4.742
PR. AUT. TN	319	342	356	6,61	6,76	6,76	4.117	4.328	4.605	85,33	85,58	87,40	389	387	308	8,06	7,65	5,85	4.825	5.057	5.269
FRIULI V.G.	118	110	100	3,30	3,30	3,03	3.198	2.977	2.964	89,55	89,35	89,68	255	245	241	7,14	7,35	7,29	3.571	3.332	3.305
SARDEGNA	159	159	150	3,76	3,99	3,67	3.992	3.786	3.876	94,35	94,91	94,79	80	44	63	1,89	1,10	1,54	4.231	3.989	4.089
Totale	994	1.024	1.016	4,53	4,77	4,68	18.799	18.341	18.735	85,61	85,38	86,33	2.167	2.116	1.950	9,87	9,85	8,99	21.960	21.481	21.701

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO.