

Il quadro sanzionatorio risulta potenziato dall'art. 20, co. 10, d.l. n. 98/2011 che, aggiungendo il comma 111-bis all'art. 1 della l. n. 220/2010, ha disposto la nullità dei contratti di servizio e degli altri atti posti in essere dalle Regioni che si configurano elusivi delle regole del patto di stabilità interno²⁵⁰.

4.3 Disciplina della mobilità

Nel quadro normativo in materia di personale vanno considerate anche le disposizioni in materia di mobilità, istituto che si rivela sempre più essenziale per far fronte alle difficoltà connesse con la copertura dei fabbisogni professionali, in presenza delle richiamate norme restrittive della spesa per il personale²⁵¹.

Il legislatore è intervenuto, in primo luogo, con una legge di delega [art. 16, co. 1, lett. d), d.l. n. 98/2011]. Nelle more dell'esercizio di tale delega, l'art. 30, co. 2-bis, d.lgs. n. 165/2001, modificato dall'art. 1, co. 19, d.l. n. 138/2011, ha previsto che l'inquadramento del personale in comando, nell'ambito del previo esperimento della mobilità *"può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria"*.

Successivamente, l'art. 16, l. n. 183/2011, ha ridisegnato la procedura da attivare nel caso di soprannumero o eccedenze di personale all'interno delle amministrazioni pubbliche, riscrivendo l'art. 33, d.lgs. n. 165/2011.

La nuova normativa, che produce i suoi effetti dal 1° gennaio 2012, amplia notevolmente la potestà degli enti di disporre il collocamento in disponibilità del personale alle proprie dipendenze, sia esso dirigente che non dirigente.

In primo luogo, le amministrazioni sono obbligate ad effettuare, con cadenza annuale, la verifica delle condizioni che impongono il ricorso all'istituto: la violazione di tale obbligo è

Cfr. Cons. Stato, sez. V, 7 giugno 2012, n. 3361, che ha ritenuto legittime le delibere di giunta con le quali erano stati annullati, in applicazione dell'art. 14, co. 20 e 21, d.l. n. 78/2010, precedenti atti dell'amministrazione regionale in violazione dei vincoli del patto 2009. Al riguardo, il Giudice amministrativo ha rimarcato che i vincoli derivanti dal patto di stabilità interno si sostanziano in una misura che tende a realizzare, nell'ambito della manovra finanziaria annuale disposta con legge, un obiettivo di carattere nazionale e tali disposizioni statali di principio, adottate in materia di coordinamento della finanza pubblica, laddove volte legittimamente a perseguire un obiettivo di riequilibrio finanziario mediante il transitorio contenimento complessivo della spesa corrente, sono dotate di una cogenza tale da poter giustificare finanche l'incisione di materie di competenza regionale, sia concorrente che residuale, e determinare una compressione degli spazi entro cui possono esercitarsi le competenze legislative e amministrative regionali (Conferma della sentenza del T.a.r. Campania - Napoli, sez. I, n. 17231/2010).

²⁵⁰ La predetta disposizione è stata dotata di specifica sanzione, per intervento dell'art. 1, co. 111-ter, l. n. 220/2010, aggiunto dall'art. 20, co. 12, d.l. n. 98/2011: <<Qualora le Sezioni giurisdizionali regionali della Corte dei conti accertino che il rispetto del patto di stabilità interno è stato artificiosamente conseguito mediante una non corretta imputazione delle entrate o delle uscite ai pertinenti capitoli di bilancio o altre forme elusive, le stesse irrogano, agli amministratori che hanno posto in essere atti elusivi delle regole del patto di stabilità interno, la condanna ad una sanzione pecuniaria fino ad un massimo di dieci volte l'indennità di carica percepita al momento di commissione dell'elusione e, al responsabile del servizio economico-finanziario, una sanzione pecuniaria fino a 3 mensilità del trattamento retributivo, al netto degli oneri fiscali e previdenziali>>.

²⁵¹ Le disposizioni in materia di mobilità, per il personale alle dipendenze di una pubblica amministrazione, sono destinate ad attuare l'impatto generato dall'applicazione, nei confronti della medesima categoria di personale, della l. 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori), ai sensi dell'art. 51, co. 2, d.lgs. n. 165/2001, con particolare riferimento alla materia dei <<licenziamenti economici>>.

sanzionata con il divieto di effettuare assunzioni di personale, a pena di nullità degli atti posti in essere (art. 33, co. 2, d.lgs. n. 165/2001).

In secondo luogo, viene fortemente delimitato l'ambito entro il quale è obbligatorio per le pubbliche amministrazioni dare preventivamente corso a forme di relazioni sindacali che vadano oltre la semplice informazione, mediante la previsione di termini perentori per la conclusione del procedimento (art. 33, commi 4-7, d.lgs. n. 165/2001) e la valutazione ai fini della responsabilità disciplinare del comportamento inerte eventualmente tenuto dal dirigente responsabile (art. 33, co. 3, d.lgs. n. 165/2001).

4.4 L'obbligo di riduzione della spesa previdenziale

Nel richiamato contesto legislativo che prevede blocchi alle nuove assunzioni, tetti alla spesa per il personale e riduzione di organici, è necessario richiamare le recenti disposizioni in materia di trattamenti pensionistici recate dal d.l. n. 201/2011²⁵².

Se, da un lato, il legislatore ha introdotto norme di contenimento della spesa, con l'indirizzo generale volto a contenere il numero dei dipendenti con l'obiettivo di facilitare il processo di riduzione degli apparati e di limitare le eccedenze di personale, dall'altro ha inserito norme che posticipano il collocamento a riposo dei dipendenti, il che ha indubbi effetti negativi sulla dinamica della spesa per il personale, almeno nella fase di avvio del processo di riforma del sistema previdenziale.

La riforma previdenziale attuata con l'art. 24, d.l. n. 201/2011, ha generalmente aggravato i requisiti per il conseguimento del diritto a pensione, di vecchiaia e anticipata. Per tutti i lavoratori dipendenti e autonomi e per le dipendenti del settore pubblico, dal 1° gennaio 2012, il requisito di accesso alla pensione di vecchiaia è fissato a 66 anni, in presenza di un'anzianità contributiva di anni 20²⁵³. Nel 2018, tale requisito sarà valido anche per le lavoratrici del settore privato. La pensione anticipata si può conseguire, nell'anno 2012 (dopo la cancellazione delle quote), all'età anagrafica di 41 anni e un mese per le donne e di 42 anni e un mese per gli uomini, con penalizzazioni prima dei 62 anni (art. 24, co. 10, d.l. n. 201/2011)²⁵⁴. In deroga ai predetti criteri, si applicano le previgenti disposizioni in favore di particolari categorie (soggetti che hanno maturato il diritto a pensione anteriormente al 31 dicembre 2011, nonché, nei limiti delle risorse disponibili, lavoratori che si trovano in particolari condizioni: collocati in

²⁵² La politica previdenziale è stata richiamata dalla C. conti, sez. riun., nella relazione sul costo del lavoro 2012, pag. 65, con particolare riferimento all'adeguamento dell'età pensionabile delle donne.

²⁵³ Contestualmente è stato introdotto l'aggancio automatico dei requisiti anagrafici necessari per la pensione alla speranza di vita, per garantire l'equilibrio nel lungo termine delle gestioni previdenziali (art. 12, d.l. n. 78/2010; art. 18, co. 4, d.l. n. 98/2011; art. 24, co. 12 e 13, d.l. n. 201/2011). La nuova regola si applica dal 1° gennaio 2013, con adeguamenti che da triennali diventano biennali a partire dal 2019. Con la stessa periodicità è previsto l'aggiornamento dei coefficienti di trasformazione (triennale fino al 2016, biennale dal 2019), che sono calcolati sino all'età di anni 70 (art. 24, co. 16, d.l. n. 201/2011).

²⁵⁴ La pensione anticipata è conseguibile a 63 anni nel regime contributivo puro in presenza di 20 anni di contributi, purché la rata mensile non sia inferiore a 2,8 volte l'assegno sociale (art. 24, co. 11, d.l. n. 201/2011). In ogni caso, l'anzianità contributiva cresce in base alla speranza di vita (art. 24, co. 3 e 10, d.l. n. 201/2011).

mobilità, titolari di prestazione straordinaria, autorizzati alla prosecuzione volontaria, esonerati dal servizio, in congedo per assistenza di figli disabili), ai sensi dell'art. 24, commi 14 e 15, d.l. n. 201/2011 [co. 15 modificato dall'art. 6, co. 2-septies, lett. b), d.l. 29 dicembre 2011, n. 216, convertito, con modificazioni, dalla l. 24 febbraio 2012, n. 14]²⁵⁵.

L'impatto della riforma sui rapporti di lavoro è stato valutato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, con circolare 8 marzo 2012, n. 2, secondo cui *"nel settore del lavoro pubblico non opera il principio di incentivazione alla permanenza in servizio sino a 70 anni"* enunciato dall'art. 24, co. 4, d.l. n. 201/2011, in quanto la permanenza in servizio oltre il limite di età ordinamentale (es. 65 anni per il personale dello Stato, ai sensi dell'art. 4, d.p.r. 29 dicembre 1973, n. 1092), si giustifica unicamente con la necessità di raggiungere i requisiti per l'accesso a pensione. Resta ferma, peraltro, la facoltà delle amministrazioni di concedere il trattenimento in servizio, tenendo conto della rideterminazione dei requisiti operata con la riforma (art. 24, co. 20, d.l. n. 201/2011). Premesso che la generalizzata applicazione del sistema di calcolo contributivo, per le anzianità maturate dal 1° gennaio 2012, rende inattuale il concetto di "massima anzianità contributiva", il Dipartimento della funzione pubblica ha ritenuto che il presupposto per l'esercizio del potere unilaterale di risoluzione debba essere aggiornato agli anni di anzianità contributiva necessari per la maturazione del diritto a pensione anticipata (41 anni e un mese per le donne, 42 anni e un mese per gli uomini, nell'anno 2012). In tal senso deve essere inteso il riferimento ai "40 anni" contenuto nell'art. 72, co. 11, d.l. n. 112/2008.²⁵⁶

4.5 Andamento della consistenza media del personale dirigente e non dirigente nel triennio 2008-2010

La Corte dei conti, nel referto sul costo del lavoro 2012, ha evidenziato, per il comparto di contrattazione Regioni ed Autonomie locali, un risultato, in termini di consistenza media, coerente con la flessione delle unità annue a livello nazionale (pari a -1,6% nel biennio 2009/2010, corrispondente a -3% nel triennio 2008-2010)²⁵⁷. La variazione percentuale, nel triennio considerato, per il personale dirigente e non dirigente di RSO e RSS, è in linea con tali

²⁵⁵ Con decreto 1° giugno 2012, il Ministero del lavoro, ha dettato le regole tecniche per l'accesso ai predetti benefici e valutato che la platea dei destinatari indicati dall'art. 24, co. 14, lett. a-e-bis, d.l. n. 201/2011, è formata da un contingente numerico complessivamente pari a 65.000 unità (art. 6). La salvezza dei diritti quesiti nei confronti di tali categorie (c.d. esodati) comporta, ad avviso del Ministero, un fabbisogno finanziario complessivo compatibile con le risorse individuate dall'art. 24, co. 15, d.l. n. 201/2011 (art. 8), per cui non occorre fare ricorso alla clausola di salvaguardia di cui all'art. 6-bis, d.l. n. 216/2011.

²⁵⁶ Aggiunge, la citata circolare n. 2/2012, a pag. 6, che il datore di lavoro nell'esercizio del potere discrezionale di risoluzione unilaterale del rapporto, deve tener conto dell'età del richiedente, raccomandando di non procedere nei confronti di coloro che sono in possesso di un'età inferiore ad anni 62, i quali, in caso di risoluzione del rapporto, sarebbero assoggettati alle penalizzazioni di cui all'art. 24, co. 10, d.l. n. 201/2011.

²⁵⁷ Cfr. C. conti, sez. riun., 14 maggio 2012, n. 13/CONTR/CL/12, tabella 1 bis, pag. 57, dove il dato nazionale (-1,9% nel biennio 2009/2010, pari a -3,9% nel triennio), viene dettagliato nel -5,3% per il settore statale e -2,3% per il settore non statale, nel triennio. Nella tabella dello stesso referto, il risultato di -1,6%, nel biennio 2010-2009, risente della maggiore flessione del personale dirigente (-3,9%), rispetto al personale non dirigente (-0,8%).

andamenti (-2,32%), come risulta dalla tabella 3/PERS/RSO, benché il personale delle Regioni rappresenti soltanto il 7% dell'intero comparto Regioni ed Autonomie locali.

La variazione discendente della consistenza, da apprezzare in relazione alle diverse categorie di personale e alle singole Regioni datrici di lavoro, è da porre in relazione ai valori assoluti dello *stock* di personale in servizio nel triennio considerato e al numero dei cittadini potenziali utenti dei servizi offerti, sicché l'efficacia delle politiche di riduzione della spesa di personale discende da una molteplicità di fattori, da valutare contestualmente.

Le Regioni ordinarie mostrano una variazione in diminuzione pari a -3,09% (tabella 3/PERS/RSO). Lo stesso dato risulta alquanto eterogeneo se disaggregato per aree geografiche. Al Nord, si registra un aumento pari all'1,82%, al Centro, una flessione di -1,27%, che addirittura scende a -7,65% nel Sud.

Tali risultanze appaiono fortemente ridimensionate, se valutate contestualmente al valore assoluto della consistenza media del personale dirigente e non dirigente nelle singole Regioni. Il sensibile andamento discendente delle Regioni del Sud sconta, infatti, la presenza di un elevato *stock* di risorse umane (caso significativo la Regione Campania che fa registrare, nel 2008, una consistenza più che doppia rispetto alla Regione Lombardia, dato che persiste nel 2010, nonostante la riscontrata flessione di -7,73%), con indubbi riflessi sul costo delle attività e dei prodotti/servizi resi, oltre che sulla spesa per il personale. Ulteriori esempi significativi, sia pure meno eclatanti, sono rappresentati dalle altre Regioni del Sud (Puglia, Calabria, Basilicata), le quali presentano una consistenza di personale sproporzionata alle dimensioni territoriali e alla popolazione in età lavorativa degli stessi enti²⁵⁸.

Questa valutazione trova conferma nella tabella 4/PERS/RSO, nella quale la consistenza media del personale, nel 2010, è rapportata alla popolazione in età lavorativa rilevata al 31 dicembre 2010. Considerando il rapporto a base 1.000, risulta che tutte le Regioni del Meridione superano il valore medio nazionale (1,15), unitamente alle Regioni Umbria e Marche, mentre le altre Regioni presentano valori più bassi, con un picco particolarmente favorevole nella Regione Lombardia (0,50)²⁵⁹.

Valutazioni di tipo analogo emergono dall'analisi dei dati relativi alle Regioni a statuto speciale: il generalizzato ridimensionamento della consistenza media (-0,82%), risultante dalla tabella 3/PERS/RSS, appare meno significativo se rapportato ai valori assoluti esposti nella stessa tabella. Le stesse conclusioni possono essere desunte dai dati riportati nella

²⁵⁸ Infatti, la corposità dell'assetto organizzativo, nelle predette Regioni, non risulta associata ad un altrettanto rilevante bacino di utenza. A titolo esemplificativo, dalla tabella 4/PERS/RSO, risulta che la Regione Campania presenta, nel 2010, una consistenza media di personale, pari a 7.501 unità, a fronte di una popolazione in età lavorativa rilevata al 31 dicembre 2010 pari a 3.992.952 unità, mentre in Lombardia, si contano 3.321 dipendenti su una popolazione di 6.612.105.

²⁵⁹ Ciò significa che in Lombardia, ogni dipendente regionale provvede alle esigenze di 2.000 abitanti in età lavorativa, laddove nel Molise, lo stesso dipendente si occupa di 235 persone.

tabella 4/PERS/RSS da cui emergono valori decisamente elevati rispetto all'utenza di riferimento²⁶⁰.

Le predette osservazioni devono essere coordinate con l'analisi del numero degli addetti negli organismi partecipati dalle Regioni (v. parte I, capitolo 5), a completamento dell'indagine sulla consistenza totale del personale da esse utilizzato²⁶¹.

4.5.1 Consistenza media del personale dirigente nel triennio 2008-2010

L'analisi della consistenza media del personale dirigente delle RSO evidenzia una variazione complessiva pari a -3,63%, nel triennio, per tutte le sue componenti (direttori generali, dirigenti a tempo indeterminato e dirigenti a tempo determinato), come risulta dalla tabella 1/PERS/RSO. La flessione è più accentuata per le Regioni del Centro (-15,19%) rispetto a quelle del Nord (-2,66%), mentre si registra un aumento per le Regioni del Sud (+4,17%). Nell'ambito di questi aggregati, si evidenziano talune particolarità.

Al Nord, la flessione è più consistente per i dirigenti a tempo determinato (-5,87%) rispetto al tempo indeterminato (-1,24%), dati che sembrano influenzati dalla compensazione tra le due categorie operata dalla Lombardia²⁶². Al Centro si evidenzia, invece, un incremento della dirigenza a tempo determinato (+17,07%) e una corrispondente riduzione di quella a tempo indeterminato (-20,21%). Al riguardo, sono significativi i dati del Lazio e della Toscana²⁶³. Al Sud, la consistente flessione dei dirigenti a tempo determinato (-35,52%) è accompagnata dall'incremento della consistenza del personale dirigente a tempo indeterminato (+10,26%), dati che sono fortemente influenzati dai comportamenti delle Regioni Puglia e Calabria²⁶⁴.

Nelle Regioni a statuto speciale, la flessione totale della consistenza media del personale dirigente nel triennio (-5,28%), come risulta dalla tabella 1/PERS/RSS, è interamente dovuta alla variazione dei dirigenti a tempo indeterminato, che sono la categoria prevalente (1.028 su un

²⁶⁰ La Regione Valle d'Aosta evidenzia una consistenza media di personale pari a 3.801 unità, nel 2010, maggiore della Lombardia, a fronte di una popolazione di 84.784. Il rapporto a base 1.000 raggiunge il valore di 44,83, il che significa che ogni dipendente regionale provvede alle esigenze di 22 cittadini.

²⁶¹ Al riguardo vedi tabella 6/PART/AGGR nel capitolo "Gli organismi partecipati dalle Regioni" da cui risulta che il numero addetti nelle società, S.p.A. e S.r.l., partecipate al 100% dalle Regioni (75 su 394 censite), è di 7.526.

²⁶² In Lombardia, nel triennio, la riduzione di 11 unità di dirigenti a tempo determinato è compensata dall'incremento di 8 unità dirigenziali a tempo indeterminato (tabella 1/PERS/RSO).

²⁶³ Nel Lazio, si registra la flessione di -28,58% dei dirigenti a tempo indeterminato e un aumento di quelli a tempo determinato pari a +28,54% (in totale risulta una riduzione di circa 70 dirigenti). Analogo andamento si riscontra in Toscana (rispettivamente, -15,62% e +19,61%) (tabella 1/PERS/RSO).

²⁶⁴ Nella Puglia, si evidenzia la singolarità, unica tra le RSO, della forte crescita dei direttori generali (numero triplicato nel triennio), oltre all'incremento di 71 unità di dirigenti a tempo indeterminato (+77,96%) e di 2 unità a tempo determinato, per una crescita totale dell'84,21%. L'analisi del fenomeno è stata effettuata dalla Sezione di controllo per la Regione Puglia deliberazione n. 24/2011/FRG (e.f. 2009), pp. 125 e ss., anche con riferimento alle modifiche delle strutture regionali avviate dal Presidente della Giunta regionale con decreto 28 febbraio 2008, n. 161, mediante l'istituzione di otto aree di coordinamento.

Altra Regione nella quale si registra un forte incremento della consistenza media del personale dirigente è la Calabria (+28,02), con un maggior aumento del tempo indeterminato (+49,49%), a fronte di una minore riduzione del tempo determinato (-26,50%) (tabella 1/PERS/RSO). Anche in Liguria il dato della consistenza media totale è in aumento (+11,50%), benché la Regione disponga di un numero totale di dirigenti pari alla metà di quelli operanti in Calabria (84 rispetto a 168), differenza che non sembra giustificata da una differenza del bacino di utenza (tabella 4/PERS/RSO).

La crescita del personale dirigente, nella regione di competenza è stato evidenziato dalla Sezione regionale di controllo per la Calabria, deliberazione n. 8/2011/FRG (e.f. 2009), p. 100.

totale di 1.038). Nonostante ciò, i valori assoluti restano a livelli elevatissimi, con particolare riferimento alla Valle d'Aosta e alle Province autonome di Trento e Bolzano²⁶⁵.

La tabella 1/PERS/RSS espone, altresì, il dato totale per RSO e RSS, pari a -4,15%.

4.5.2 Consistenza media del personale non dirigente nel triennio 2008-2010

L'analisi della consistenza media del personale non dirigente delle RSO evidenzia una variazione complessiva pari a -3,05%, nel triennio, per tutte le sue componenti, come risulta dalla tabella 2/PERS/RSO. La distinzione del predetto personale in "Categorie" e "Altro personale" è mutuata dalle voci del conto annuale, come specificate dalla citata circolare 3 maggio 2011, n. 15²⁶⁶.

Disaggregando il dato per aree geografiche, emerge una crescita nelle Regioni del Nord (+2,14%), sia per il personale a tempo indeterminato e sia per le altre tipologie di rapporto di lavoro, un dato sostanzialmente stabile al Centro (-0,19%), ove la flessione dei contratti di lavoro flessibile (-48,65% pari a -243 dipendenti) è compensata dal valore di crescita del tempo indeterminato (+2,85% pari a +227 unità). Nelle Regioni del Sud, il decremento, pari a -8,23%, investe entrambi i settori (-4,35% per le categorie; -38,75% per le altre tipologie di lavoro). Quest'ultimo dato risente del numero elevato dei contratti di lavoro flessibile in Campania, Puglia e Calabria²⁶⁷.

Nelle Regioni a statuto speciale, il dato si è mantenuto sostanzialmente stabile nel triennio (-0,57%), come si evince dalla tabella 2/PERS/RSS. Trattasi di 112 unità di personale, prevalentemente cessate per il venir meno dei rapporti di lavoro flessibile.

La tabella 2/PERS/RSS evidenzia, altresì, il dato totale per RSO e RSS, pari a -2,21%.

4.6 L'organizzazione degli uffici dirigenziali

La tabella 3/PERS/RSO evidenzia il rapporto di incidenza tra personale dirigente e non dirigente, oltre a riportare i dati sulla consistenza totale del personale, già esaminata nel par. 4.5.

Tale rapporto assume particolare rilievo alla luce della riforma dell'organizzazione amministrativa accennata nel par. 4.1, intesa a valorizzare il ruolo del dirigente, nonché ad ottimizzare le risorse umane, finanziarie e strumentali ad esso affidate, anche ai fini delle

²⁶⁵ In relazione a quanto già evidenziato nella nt. 260, in Valle d'Aosta, il personale dirigente è molto numeroso, raggiungendo le 143 unità (+2,57%), e nelle Province autonome di Trento e Bolzano, i dirigenti sono in numero di gran lunga superiore a quello della Lombardia (rispettivamente 403 e 256 a fronte dei 251 lombardi).

²⁶⁶ La voce <<categorie>> comprende la macroarea formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato), e dalle qualifiche <<contrattisti>> (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e <<collaboratore a tempo determinato>> (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni). La voce <<Altro>> comprende, in prevalenza, i contratti a tempo determinato, fatta salva la presenza di lavoratori socialmente utili in Campania, e di contratti di formazione lavoro nelle Regioni del Nord.

²⁶⁷ In Campania, i dipendenti con contratto di lavoro flessibile sono passati da 1.181, nel 2008 a 972, nel 2010. Su tali peculiarità cfr. Sezione di controllo per la Regione Campania, n. 20/2012/FRG (e.f. 2009), p. 66. In Puglia, i lavoratori con rapporto di tipo flessibile sono passati da 256 a 72 e in Calabria da 310 a 35 (tabella 2/PERS/RSO).

specifiche responsabilità (amministrativo contabile, disciplinare, dirigenziale) che gravano sul medesimo.

Al riguardo, si registra un rapporto, sul piano nazionale, di 15,89, vale a dire che un dirigente coordina in media 16 dipendenti. Questo valore si consolida per l'intero settore, incluse le Regioni a statuto speciale (tabella 3/PERS/RSS). Al di là di ogni valutazione sull'adeguatezza di tale numero, in assoluto, si considera che alcune Regioni, di cui è stato valorizzato il favorevole rapporto tra consistenza media del personale e popolazione in età lavorativa presente nel territorio (tabella 4/PERS/RSO), fanno registrare un rapporto di incidenza sensibilmente inferiore alla media, il che denota un'eccessiva tendenza alla verticalizzazione delle carriere²⁶⁸. Al contrario, Regioni che presentano valori più elevati come rapporto di incidenza tra dirigenti e non dirigenti e che, pertanto, potrebbero considerarsi efficienti sotto il profilo dell'ottimizzazione delle risorse umane, rivelano livelli elevati della consistenza media del personale, anche in rapporto alla popolazione servita²⁶⁹. Queste considerazioni risultano ulteriormente confermate nelle RSS, ove il favorevole rapporto di incidenza (tabella 3/PERS/RSS) si accompagna ai più elevati valori della consistenza del personale in relazione alla popolazione (tabella 4/PERS/RSS). In buona sostanza, l'analisi del rapporto di incidenza tra personale dirigente e non dirigente deve necessariamente tener conto dello *stock* di personale complessivamente impiegato nella Regione, o meglio, l'eventuale risultato favorevole dovrebbe essere ridimensionato ove valori elevati del rapporto siano associati a una fortissima presenza di dipendenti regionali (un esempio per tutti, la Regione Campania).

Con riferimento a singole situazioni, la tabella 3/PERS/RSO evidenzia che il rapporto di incidenza è migliorato per la Regione Lazio (da 9,59 a 13,15), in relazione alla contrazione, nel triennio, del numero dei dirigenti, di cui si è fatto cenno nel par. 4.5. In senso opposto, la Regione Puglia ha notevolmente peggiorato il rapporto dirigenti/non dirigenti, a seguito della massiccia assunzione di nuovi dirigenti (v. nt. 26) e della contrazione del personale privo di qualifica dirigenziale.

Il rapporto è, inoltre, particolarmente favorevole per la Regione Marche che, pur disponendo di un numero complessivo di personale dipendente analogo a quello della Regione Umbria (nonostante il bacino di utenza sia doppio), ha ulteriormente ridotto il personale dirigente, sicché ognuno di essi coordina mediamente l'attività di 18 dipendenti.

²⁶⁸ Tra queste, la Regione Lombardia, che pur esponendo, nella tabella 4/PERS/RSO, un indice pari a 0,50 (corrispondente a un totale personale di 3.321 unità), per cui un dipendente regionale provvede alle esigenze di 2.000 abitanti, presenta un rapporto di incidenza pari a 12,23, per il 2010, ossia un dirigente coordina soltanto 12 dipendenti, come risulta dalla tabella 3/PERS/RSO. Analogamente, la Regione Veneto, espone, nella tabella 4/PERS/RSO, un indice pari a 0,89 e presenta un rapporto di incidenza pari a 12,70, per il 2010, ossia un dirigente coordina circa 12 dipendenti (tabella 3/PERS/RSO).

²⁶⁹ Ad esempio, la Regione Campania, presenta, nella tabella 3/PERS/RSO, un valore pari a 23,75, per il 2010, laddove nella tabella 3/PERS/RSO, il valore è pari a 1,88 (corrispondente a un totale personale di 7.501 unità), vale a dire che un dipendente si occupa soltanto di poco più di 500 abitanti.

4.7 Le stabilizzazione del personale con rapporto di lavoro flessibile

Le regole ordinarie di accesso al lavoro alle dipendenze di una pubblica amministrazione sono riepilogate nell'art. 36, co. 1, d.lgs. n. 165/2001, secondo cui *"Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35"*. Il ricorso a forme contrattuali di lavoro precario deve "rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali" anziché rappresentare una soluzione alla disciplina restrittiva sulle assunzioni di personale. Tali principi sono stati rimarcati dall'art. 36, co. 2, d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 17, co. 26, lett. a), d.l. 1 luglio 2009 n. 78, convertito dalla l. 3 agosto 2009, n. 102²⁷⁰.

In coerenza con le richiamate disposizioni sul contenimento della spesa per il personale, il legislatore ha ritenuto necessario circoscrivere la possibilità di procedere alla stabilizzazione entro un preciso arco temporale, individuato nel triennio 2007/2009, termine ultimo prorogato al 31 marzo 2011, ex art. 1, d.l. 29 dicembre 2010, n. 225, convertito dalla l. 26 febbraio 2011, n. 10.

Le regole fondamentali in materia di stabilizzazione sono dettate dall'art. 17, co. 10 e ss., d.l. n. 78/2009²⁷¹, le cui disposizioni sono state qualificate dalla Corte costituzionale come principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica, in quanto le stesse perseguono la finalità del contenimento della spesa nello specifico settore del personale²⁷². La divergente interpretazione della normativa statale da parte delle Regioni ha dato luogo a

²⁷⁰ Sulla riconosciuta legittimità di tale disposizione, v. successiva nt. 274. Ha aggiunto, l'art. 36, co. 3, d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 17, co. 26, lett. a), d.l. n. 78/2009, che *"Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, entro il 31 dicembre di ogni anno, sulla base di apposite istruzioni fornite con Direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione, le amministrazioni redigono, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione o ai servizi di controllo interno di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286, nonché alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento. Al dirigente responsabile di irregolarità nell'utilizzo del lavoro flessibile non può essere erogata la retribuzione di risultato">>.*

²⁷¹ Tra queste, si rammenta l'art. 17, co. 10, d.l. n. 78/2009, secondo cui, nell'espletamento di procedure concorsuali per le assunzioni a tempo indeterminato, deve essere prevista una riserva non superiore al 40% dei posti messi a concorso, per il personale non dirigenziale in possesso dei requisiti per la stabilizzazione. Tale percentuale può essere innalzata fino al 50% dei posti messi a concorso per i comuni che, allo scopo di assicurare un efficace esercizio delle funzioni e di tutti i servizi generali comunali in ambiti territoriali adeguati, si costituiscono in un'unione disciplinata dal d.lgs. n. 267/2000.

Il comma 11 dello stesso articolo prevede l'ulteriore possibilità di procedure concorsuali finalizzate a valorizzare l'esperienza professionale maturata dal personale in possesso dei requisiti per la stabilizzazione e dal personale assunto con contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

L'art. 17, co. 12, d.l. n. 78/2009, consente, inoltre, l'assunzione del personale non dirigenziale in possesso dei requisiti per la stabilizzazione, anche per il triennio 2010-2012, limitatamente alle qualifiche per le quali non è richiesto un titolo di studio superiore a quello della scuola media inferiore.

Per una ricostruzione del quadro normativo, v. la precedente relazione n. 6/SEZAUT/2011/FRG, pag. 229 e ss., nonché sez. riun., 14 maggio 2012, n. 13/CONTR/CL/12, pag. 143 e ss.

²⁷² Cfr. C. cost. 9 marzo 2012, n. 51, secondo cui *"L'art. 11, comma 10, delle legge regionale del Molise n. 6 del 2011, disponendo la destinazione di risorse finanziarie al fine di promuovere una stabilizzazione generalizzata di personale precario - senza procedure concorsuali o selettive e/o attitudinali di alcun tipo, né limiti a tale tipo di assunzione - difformemente da quanto previsto dall'art. 17, comma 10, del d.l. n. 78 del 2009, è costituzionalmente illegittimo, in quanto lesivo della competenza legislativa statale concorrente in materia di coordinamento della finanza pubblica, di cui all'art. 117, terzo comma, della Costituzione">>.*

frequenti interventi del Giudice delle leggi. Al riguardo, l'art. 16, co. 8, primo periodo, d.l. n. 98/2011, ha comminato la nullità dei provvedimenti in materia di assunzione a tempo indeterminato, incluse le operazioni di stabilizzazione o trasformazione di rapporti a tempo determinato, posti in essere in base a disposizioni delle quali venga successivamente dichiarata l'illegittimità costituzionale, con ripristino della situazione preesistente dalla data di pubblicazione della relativa sentenza della Corte Costituzionale²⁷³.

Da ultimo, la Corte di cassazione, con sentenza 20 marzo 2012, n. 4417, dopo aver ribadito che il rapporto di lavoro a tempo determinato non è suscettibile di conversione in uno a tempo indeterminato, in applicazione del citato art. 36, d.lgs. n. 165/2001, ha sottolineato che, in caso di violazione di disposizioni imperative in materia di assunzione, residua soltanto il diritto al risarcimento del danno²⁷⁴. Aggiunge il Giudice di legittimità che, diversamente opinando, non troverebbe giustificazione la richiamata disciplina in materia di stabilizzazione del personale con rapporti di lavoro flessibile.

²⁷³ Aggiunge l'art. 16, co. 8, secondo periodo, d.l. n. 98/2011: <<Ferma l'eventuale applicazione dell'articolo 2126 del codice civile in relazione alle prestazioni eseguite, il dirigente competente procede obbligatoriamente e senza indugio a comunicare agli interessati gli effetti della predetta sentenza sul relativo rapporto di lavoro e sul correlato trattamento economico e al ritiro degli atti nulli>>.

Per i limiti di applicabilità delle disposizioni, di cui al presente comma, cfr. art. 11, co. 6-sexies, d.l. n. 216/2011, secondo cui <<L'articolo 16, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2011, n. 98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n. 111, non si applica alle procedure già fatte salve dall'articolo 45, comma 12, del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80, in data precedente all'entrata in vigore del medesimo comma 8, successivamente definite con la sottoscrizione di contratti individuali di lavoro che hanno determinato e consolidato effetti giuridici decennali>>.

²⁷⁴ Sul punto, cfr. anche C. cost., 13 marzo 2003, n. 89, che ritenuto la legittimità costituzionale dell'art. 36, co. 2, d.lgs. n. 165/2001, nella parte in cui esclude che la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, possa comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni. Il Giudice delle leggi ha richiamato il principio fondamentale dell'accesso mediante concorso alle carriere pubbliche, enunciato dall'art. 97, co. 3, Cost. L'esistenza di tale principio, posto a presidio delle esigenze di imparzialità e buon andamento dell'amministrazione, di per sé giustifica la scelta del legislatore di collegare alla violazione di norme imperative nella materia in esame conseguenze di carattere esclusivamente risarcitorio, in luogo della conversione (in rapporto) a tempo indeterminato, prevista invece per i lavoratori privati.

4.7.1 Andamento della consistenza media del personale con rapporto di lavoro flessibile

Le tabelle 5/PERS/RSO e 5/PERS/RSS espongono le variazioni di consistenza dei contratti a tempo determinato e del lavoro interinale, che rappresentano le tipologie più utilizzate di lavoro flessibile in quasi tutte le Regioni²⁷⁵.

Come già evidenziato nel par. 4.5.2, tali tipologie contrattuali, nel triennio 2008/2010 complessivamente flettono di -31,57% nelle RSO (tabella 2/PERS/RSO), con andamenti disomogenei tra le aree geografiche. Nelle Regioni del Nord emerge una crescita dei contratti a tempo determinato pari a +10,64%, essenzialmente dovuta al forte incremento nella Regione Piemonte (passata da 88 unità del 2008 a 293 unità nel 2010 (tabella 5/PERS/RSO)²⁷⁶. I contratti a tempo determinato subiscono una variazione fortemente negativa nelle Regioni del Centro (-45,50%) e del Sud (-60,83%). Su quest'ultimo dato incide la presenza, per il 2008 e il 2009, di un elevato numero di contratti nella Regione Puglia (rispettivamente 256 e 323). Il lavoro interinale è presente in tutte le Regioni dell'area Nord, ad eccezione del Piemonte, e fa registrare un decremento di -13,72% mentre, altrove, è presente soltanto nelle Marche e nella Basilicata, con pochissime unità.

Dalla tabella 5/PERS/RSS emerge una flessione dei contratti a tempo determinato anche nelle Regioni a statuto speciale, pari nel complesso a -3,91% (benché, nel 2010, siano ancora presenti 975 dipendenti in Valle d'Aosta, 448 nella Provincia autonoma di Bolzano e 202 a Trento).

L'andamento della consistenza media del personale a tempo indeterminato, in rapporto a quella del personale a tempo determinato, con riferimento a tutte le forme di lavoro flessibile, è influenzato dai provvedimenti di stabilizzazione che, però, da soli non danno conto di tutte le variazioni intervenute. Analizzando la tabella 7/PERS/RSO si osserva che la stabilizzazione ha riguardato, principalmente, le Regioni Veneto, Liguria, Emilia Romagna, Toscana, Umbria, Abruzzo, Campania e Calabria. In alcuni casi (Regione Veneto), l'operazione ha determinato evidenti riflessi sulle unità del tempo indeterminato (tabella 2/PERS/RSO), che crescono di conseguenza²⁷⁷; in altre non si riscontra una correlazione diretta (Regione Umbria), per il probabile intervento di ulteriori fattori²⁷⁸.

²⁷⁵ Mentre le tabelle 5/PERS/RSO e 5/PERS/RSS riguardano sia il lavoro a tempo determinato e sia quello interinale, la tabella 6/PERS e i grafici effettuano una comparazione tra il lavoro a tempo indeterminato e i contratti a tempo determinato (esclusi lavoro interinale, CFL ed LSU).

²⁷⁶ Il decremento dei contratti a tempo determinato, in Lombardia, è compensato dai contratti di formazione lavoro, in numero di 56, mentre altri 6 se ne contano in Veneto e in Emilia Romagna.

²⁷⁷ La Regione Veneto, nel 2009 ha stabilizzato 61 dipendenti (tabella 7/PERS/RSO) e dalla tabella 2/PERS/RSO risulta che il personale a tempo indeterminato, nello stesso periodo, è cresciuto di 93 unità, mentre quello con rapporto di lavoro flessibile è passato da 205 a 117 unità.

²⁷⁸ La Regione Umbria, nel 2009 ha stabilizzato 53 dipendenti (tabella 7/PERS/RSO) ma, dalla tabella 2/PERS/RSO, risulta che il personale a tempo indeterminato, nello stesso anno, ha subito un decremento di 34 unità, mentre quello con rapporto di lavoro flessibile è diminuito soltanto di 25 unità. Ulteriori anomalie si riscontrano nella Regione Abruzzo, ove il numero del personale stabilizzato risulta essere superiore alla consistenza media rilevata nell'anno di riferimento. Dalla tabella 7/PERS/RSO risultano, infatti 78 stabilizzazioni nel 2009, a fronte di una consistenza media di 74 unità a tempo determinato nel 2008, di cui sono ancora presenti 34 dipendenti nel 2009 (tabella 2/PERS/RSO).

L'andamento delle predette variabili (consistenza media del personale a tempo indeterminato e di quello con rapporto di lavoro flessibile), già evidenziato dalle tabelle 2/PERS/RSO e 2/PERS/RSS (v. par. 4.5.2), risulta maggiormente visibile dalla tabella 6/PERS/RSO e dai grafici 1-5/PERS.

In particolare, il grafico 3/PERS evidenzia l'andamento discontinuo del personale a tempo determinato nelle Regioni del Sud, specificamente in Campania, per la presenza di lavoratori con contratto di tipo flessibile che sono passati da 1.181 nel 2008 a 1.305 nel 2009, per poi scendere a 972 nel 2010, e in Puglia ove i valori nel triennio sono 256, 323 e 72 (v. tabella 2/PERS/RSO).

TABELLA 1/PERS/RSO

REGIONI A STATUTO ORDINARIO
CONSISTENZA MEDIA* E COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE
ANNI 2008 - 2010

RSO	DIRETTORI GENERALI			Variazione %	DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO			Variazione %	DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO			Variazione %	TOTALE			Variazione %
	2008	2009	2010		2008	2009	2010		2008	2009	2010		2008	2009	2010	
PIEMONTE	23	22	20	-10,09	166	164	165	-0,49	2	0,42	1	-42,31	191	186,8	187	-2,11
LOMBARDIA	52	53	50	-5,12	183	194	191	4,65	21	9	10	-51,10	255,85	255,89	251	-1,88
VENETO	11	10,67	9	-15,90	149	150	136	-8,62	67	60	70	3,15	227	221	215	-5,47
LIGURIA	12	10	9,81	-18,26	56	51	65	16,81	8	17	9	19,57	75	78	84	11,50
E. ROMAGNA	12,38	13	12,99	4,93	115	110	102	-10,86	32,74	32,23	32,98	0,73	160	155	148	-7,26
Totale Nord	110	109	102	-7,50	668	669	660	-1,24	131	119	123	-5,87	909	897	885	-2,66
TOSCANA	8,96	9	7	-18,62	130	118	110	-15,62	20	26	24	19,61	159	153	141	-11,40
UMBRIA	9,99	10	8,75	-12,43	90	83,01	82,70	-7,95	1	0,25	0	-100,00	101	93	91	-9,30
MARCHE	4	4,71	5	25,00	55	52	50	-9,31	22,12	22,04	22,24	0,55	81	78	77	-4,92
LAZIO	0	0	0	n.a.	275	225	196	-28,58	38	56	48	28,54	312	281	245	-21,69
Totale Centro	23	24	21	-8,32	550	478	439	-20,21	81	104	94	17,07	653	606	554	-15,19
ABRUZZO	0	0	0	n.a.	92	90	84	-8,61	34	24	21	-37,30	126	114	105	-16,29
MOLISE	8	7	3	-61,70	82	79	73	-11,55	0,08	1	1	1.100,00	90	87	77	-14,88
CAMPANIA	1	1,08	0,58	-41,67	304	299	288	-5,13	37	36	14	-61,74	342	337	303	-11,33
PUGLIA	3	8	9	199,37	90	104	161	77,96	0	0	2	n.a.	94	112	172	84,21
BASILICATA	8	8	7	-13,26	57	54	48	-15,06	8	9	10	30,11	73	71	65	-10,05
CALABRIA	17	19	15	-7,72	90	129	135	49,49	25	19	18	-26,50	131	167	168	28,02
Totale Sud	37	43	35	-3,49	716	756	789	10,26	103	90	66	-35,52	855	888	891	4,17
TOTALE RSO	170	175	158	-6,75	1.933	1.903	1.887	-2,38	314	313	284	-9,69	2.417	2.391	2.329	-3,63

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO.

*La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

TABELLA 1/PERS/RSS

REGIONI A STATUTO SPECIALE (esclusa Regione Siciliana)
CONSISTENZA MEDIA* E COMPOSIZIONE DEL PERSONALE DIRIGENTE
ANNI 2008 - 2010

RSS	DIRETTORI GENERALI			Variazione %	DIRIGENTI A TEMPO INDETERMINATO			Variazione %	DIRIGENTI A TEMPO DETERMINATO			Variazione %	TOTALE			Variazione %
	2008	2009	2010		2008	2009	2010		2008	2009	2010		2008	2009	2010	
VALLE D'AOSTA	0	0	0	n.a.	139	142	143	2,57	0	0	0	n.a.	139	142	143	2,57
TRENTINO A.A.	0	0	0	n.a.	2	2	2	0,00	0	0	3	n.a.	2	2	5	145,83
PROV. AUT. BZ	0	0	0	n.a.	268	261	256	-4,48	0	0	0	n.a.	268	261	256	-4,48
PROV. AUT. TN	0	0	0	n.a.	431	404	403	-6,43	0	0	0	n.a.	431	404	403	-6,43
FRIULI V.G.	0,5	0	0	-100,00	100	96	92	-8,06	9	8	7	-21,03	109	104	99	-9,54
SARDEGNA	0	0	0	n.a.	146	136	132	-9,68	0	0	0	n.a.	146	136	132	-9,68
Totale RSS	0,5	0	0	-100,00	1.086	1.041	1.028	-5,37	9	8	10	11,68	1.095	1.049	1.038	-5,28
Totale RSO+RSS	170	175	158	-7,02	3.019	2.944	2.915	-3,45	323	321	294	-9,10	3.512	3.440	3.367	-4,15

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO.

*La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

TABELLA 2/PERS/RSO

REGIONI A STATUTO ORDINARIO
CONSISTENZA MEDIA* E COMPOSIZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
ANNI 2008 - 2010

RSO	CATEGORIE **			Variazione %	ALTRO ***			Variazione %	TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE			Variazione %
	2008	2009	2010		2008	2009	2010		2008	2009	2010	
PIEMONTE	2.793	2.796	2.715	-2,81	88	150	293	232,14	2.882	2.946	3.008	4,39
LOMBARDIA	2.988	3.011	2.996	0,29	96	61	73	-23,67	3.084	3.072	3.070	-0,46
VENETO	2.523	2.616	2.625	4,06	205	117	102	-50,52	2.728	2.733	2.727	-0,05
LIGURIA	985	1.021	1.031	4,70	34	10	8	-77,09	1.019	1.031	1.039	1,99
EMILIA ROMAGNA	2.684	2.729	2.815	4,88	105	106	111	5,24	2.789	2.835	2.925	4,90
Totale Nord	11.972	12.174	12.182	1,75	529	444	587	10,96	12.501	12.617	12.769	2,14
TOSCANA	2.388	2.455	2.405	0,73	240	170	152	-36,52	2.627	2.625	2.557	-2,67
UMBRIA	1.307	1.273	1.258	-3,72	91	66	43	-53,23	1.398	1.338	1.301	-6,95
MARCHE	1.347	1.326	1.316	-2,31	98	80	62	-36,89	1.445	1.406	1.377	-4,66
LAZIO	2.926	3.199	3.215	9,90	71	87	0	-100,00	2.997	3.286	3.215	7,29
Totale Centro	7.967	8.253	8.194	2,85	500	403	257	-48,65	8.467	8.656	8.451	-0,19
ABRUZZO	1.395	1.396	1.395,7	0,08	74	34	11	-85,65	1.469	1.430	1.406	-4,26
MOLISE	735	758	734	-0,16	81	89	92	13,58	816	847	826	1,21
CAMPANIA	6.607	6.340	6.226	-5,77	1.181	1.305	972	-17,70	7.788	7.645	7.198	-7,58
PUGLIA	3.090	3.071	2.947	-4,62	256	323	72	-71,93	3.346	3.394	3.019	-9,77
BASILICATA	950	936	911	-4,06	40	45	8	-79,64	990	982	920	-7,15
CALABRIA	2.480	2.290	2.378	-4,09	310	131	35	-88,69	2.789	2.421	2.413	-13,48
Totale Sud	15.256	14.791	14.592	-4,35	1.942	1.928	1.190	-38,75	17.198	16.718	15.782	-8,23
TOTALE RSO	35.195	35.217	34.969	-0,64	2.971	2.774	2.033	-31,57	38.166	37.991	37.002	-3,05

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO.

*La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

**La voce "categorie" comprende la Macrocategoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato), e dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e "collaboratore a tempo determinato" (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macrocategoria "Altro personale".

***La voce "altro" comprende i contratti a tempo determinato, i contratti di formazione lavoro (62 unità annue nel 2010, concentrate nell'area Nord, con presenza predominante in Lombardia, 56 unità, e residuale in Veneto ed Emilia Romagna) il lavoro interinale e i Lavoratori Socialmente Utili (L.S.U.). Questi ultimi sono presenti solo nella Regione Campania con una consistenza media pari a 971, in diminuzione del 17,5% nel triennio.

TABELLA 2/PERS/RSS

**REGIONI A STATUTO SPECIALE (esclusa Regione Siciliana)
CONSISTENZA MEDIA* E COMPOSIZIONE DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
ANNI 2008 - 2010**

RSS	CATEGORIE **			Variazione %	ALTRO ***			Variazione %	TOTALE PERSONALE NON DIRIGENTE			Variazione %
	2008	2009	2010		2008	2009	2010		2008	2009	2010	
VALLE D'AOSTA	2.798	2.818	2.683	-4,11	853	950	975	14,36	3.651	3.767	3.658	0,21
TRENTINO A.A.	291,1	290,7	282	-3,06	23	28	29	27,69	314	318	311	-0,82
PROV. AUT. BZ	3.683	3.619	3.628	-1,50	460	468	448	-2,61	4.144	4.087	4.076	-1,62
PROV. AUT. TN	4.066	4.161	4.171	2,59	308	207	203	-33,95	4.373	4.368	4.374	0,02
FRIULI V.G.	2.936	2.890	2.877	-1,98	241	231	190	-20,91	3.176	3.121	3.068	-3,41
SARDEGNA	3.855	3.969	3.952	2,52	63	76	24	-61,68	3.918	4.045	3.976	1,49
TOTALE RSS	17.628	17.748	17.594	-0,20	1.948	1.959	1.871	-3,95	19.576	19.707	19.464	-0,57
TOTALE RSO+RSS	52.823	52.965	52.562	-0,49	4.919	4.733	3.904	-20,63	57.742	57.698	56.466	-2,21

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO.

*La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

**La voce "categorie" comprende la Macrocategoria formata dal personale non dirigente (a tempo indeterminato), e dalle qualifiche "contrattisti" (personale a tempo indeterminato con contratto di lavoro del settore privato, ad esempio con contratto di lavoro dei chimici, metalmeccanici, operai del settore agricolo, ecc.) e "collaboratore a tempo determinato" (assunto con funzione di supporto delle cariche politiche delle Regioni) della macrocategoria "Altro personale".

***La voce "altro" comprende i contratti a tempo determinato, i contratti di formazione lavoro, il lavoro interinale e i Lavoratori Socialmente Utili (L.S.U.).

TABELLA 3/PERS/RSO

REGIONI A STATUTO ORDINARIO
RAPPORTO TRA LA CONSISTENZA MEDIA* DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
ANNI 2008 - 2010

RSO	DIRIGENTI			NON DIRIGENTE			Incidenza Dirigenti/Non dirigente			TOTALE PERSONALE			VARIAZIONE %
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2010/08
PIEMONTE	191	186,82	186,68	2.882	2.946	3.008	15,11	15,77	16,11	3.072	3.133	3.195	3,99
LOMBARDIA	255,85	255,89	251	3.084	3.072	3.070	12,05	12,01	12,23	3.340	3.328	3.321	-0,57
VENETO	227	221	215	2.728	2.733	2.727	12,01	12,38	12,70	2.955	2.953	2.941	-0,47
LIGURIA	75	78	84	1.019	1.031	1.039	13,54	13,18	12,38	1.094	1.109	1.123	2,64
EMILIA ROMAGNA	160	155	148	2.789	2.835	2.925	17,44	18,28	19,73	2.949	2.990	3.074	4,24
Totale Nord	909	897	885	12.501	12.617	12.769	13,76	14,07	14,43	13.410	13.514	13.654	1,82
TOSCANA	159	153	141	2.627	2.625	2.557	16,51	17,14	18,13	2.787	2.778	2.698	-3,17
UMBRIA	101	93	91	1.398	1.338	1.301	13,87	14,35	14,23	1.499	1.432	1.392	-7,11
MARCHE	81	78	77	1.445	1.406	1.377	17,83	17,96	17,88	1.526	1.484	1.454	-4,67
LAZIO	312	281	245	2.997	3.286	3.215	9,59	11,68	13,15	3.309	3.568	3.460	4,56
Totale Centro	653	606	554	8.467	8.656	8.451	12,96	14,28	15,25	9.120	9.262	9.005	-1,27
ABRUZZO	126	114	105	1.469	1.430	1.406	11,70	12,50	13,39	1.594	1.545	1.511	-5,20
MOLISE	90	87	77	816	847	826	9,05	9,73	10,76	906	934	902	-0,40
CAMPANIA	342	337	303	7.788	7.645	7.198	22,78	22,70	23,75	8.130	7.982	7.501	-7,73
PUGLIA	94	112	172	3.346	3.394	3.019	35,77	30,26	17,52	3.439	3.506	3.191	-7,21
BASILICATA	73	71	65	990	982	920	13,63	13,84	14,07	1.063	1.053	985	-7,34
CALABRIA	131	167	168	2.789	2.421	2.413	21,26	14,50	14,37	2.920	2.588	2.581	-11,62
Totale Sud	855	888	891	17.198	16.718	15.782	20,12	18,82	17,72	18.053	17.607	16.673	-7,65
Totale RSO	2.417	2.391	2.329	38.166	37.991	37.002	15,79	15,89	15,89	40.583	40.383	39.331	-3,09

TABELLA 3/PERS/RSS

REGIONI A STATUTO SPECIALE (esclusa Regione Siciliana)
RAPPORTO TRA LA CONSISTENZA MEDIA* DEI DIRIGENTI E DEL PERSONALE NON DIRIGENTE
ANNI 2008 - 2010

RSS	DIRIGENTI			NON DIRIGENTE			Incidenza Dirigenti/Non dirigente			TOTALE PERSONALE			VARIAZIONE %
	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2008	2009	2010	2010/08
VALLE D'AOSTA	139	142	143	3.651	3.767	3.658	26,23	26,62	25,63	3.790	3.909	3.801	0,29
TRENTINO A.A.	2	2	5	314	318	311	156,99	159,24	63,34	316	320	316	0,11
PROV. AUT. BZ	268	261	256	4.144	4.087	4.076	15,45	15,66	15,92	4.412	4.347	4.332	-1,80
PROV. AUT. TN	431	404	403	4.373	4.368	4.374	10,15	10,81	10,85	4.804	4.773	4.777	-0,56
FRIULI V.G.	109	104	99	3.176	3.121	3.068	29,14	29,96	31,12	3.285	3.225	3.167	-3,62
SARDEGNA	146	136	132	3.918	4.045	3.976	26,83	29,65	30,15	4.064	4.181	4.108	1,09
Totale RSS	1.095	1.049	1.038	19.576	19.707	19.464	17,87	18,78	18,76	20.671	20.756	20.502	-0,82
Totale RSO+RSS	3.512	3.440	3.367	57.742	57.698	56.466	16,44	16,77	16,77	61.255	61.138	59.833	-2,32

Elaborazione Corte dei conti su dati SICO.

*La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.