

RELAZIONE

PAGINA BIANCA

PARTE IV

Analisi della spesa di personale degli enti territoriali

Triennio 2010-2012 (dati SICO) con aggiornamenti al 2013 (dati SIOPE)

IV.1 Finalità e ambito dell'indagine

L'evoluzione della spesa di personale rappresenta uno dei temi centrali per la gestione finanziaria degli enti territoriali e del coordinamento della finanza pubblica, oggetto di molteplici interventi normativi volti all'effettivo e reale contenimento della stessa.

Da ultimo, nel contesto di riforma complessiva della pubblica amministrazione, il recente d.l. 24 giugno 2014, n. 90, attualmente in corso di conversione, recante "misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e l'efficienza degli uffici giudiziari", ha dettato, tra l'altro, specifiche disposizioni tendenti a favorire "il ricambio generazionale nelle pubbliche amministrazioni", mediante revisione delle norme sui trattenimenti in servizio e sulla mobilità obbligatoria, nonché a restituire semplificazione e flessibilità nel *turn over*, che presenta aspetti di particolare dinamicità con riferimento agli Enti territoriali.

A differenza delle precedenti edizioni, il presente referto analizza l'andamento della consistenza e delle spese di personale non solo delle Regioni a statuto ordinario e speciale, comprese le Province autonome, ma anche degli Enti locali (Province e Comuni).

Nelle prossime relazioni al Parlamento, sarà interessante verificare i risultati dell'azione combinata delle richiamate novità legislative che, ove confermate, potrebbero condurre a un'inversione di tendenza rispetto alla flessione degli organici da tempo registrata nel comparto Regioni ed Autonomie locali.

Ciò posto, per la rilevanza e la complessità del fenomeno trattato ed al fine di fornirne una visione unitaria, la spesa del personale è esaminata in questo volume, distintamente dalle altre analisi sugli andamenti dei flussi di cassa registrati nel sistema SIOPE, cui è dedicato il volume I.

IV.1.1 Le banche dati utilizzate per le analisi: il SICO

Nel periodo preso in considerazione, ossia il triennio 2010/2012, la principale fonte è costituita dal Sistema informativo conoscitivo del personale dipendente delle pubbliche amministrazioni (SICO), che la Ragioneria generale dello Stato gestisce ai fini della

compilazione del conto annuale del personale previsto dall'art. 60 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165¹.

Nell'ottica del complessivo riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, di trasparenza e di diffusione di informazioni da parte delle pubbliche amministrazioni, tale obbligo informativo, da ultimo, è richiamato dall'art. 16, co. 1, d.lgs. 14 marzo 2013, n. 33, che dispone la pubblicazione dei dati relativi alla dotazione organica e al personale effettivamente in servizio e al relativo costo, con l'indicazione della sua distribuzione tra le diverse qualifiche e aree professionali, con separata evidenza dei dati relativi al costo complessivo del personale a tempo indeterminato in servizio, con particolare riguardo al personale assegnato agli uffici di diretta collaborazione con gli organi di indirizzo politico.

Analogo adempimento è previsto per i dati relativi al personale non a tempo indeterminato, in riferimento alle diverse tipologie di rapporto, con pubblicazione trimestrale del relativo costo complessivo (art. 17, co. 1 e 2, d.lgs. n. 33/2013)².

Inoltre, con il d.l. 24 aprile 2014, n. 66, convertito dalla l. 23 giugno 2014, n. 89, l'obbligo di pubblicità è stato esteso a tutte le spese, non solo quelle del personale e sono stati resi accessibili al pubblico i dati del SIOPE (cfr.art. 8).

Nella presente sede, l'esame è limitato al personale dipendente dei predetti enti e non tiene conto di quello in servizio presso i rispettivi organismi partecipati³, non soggetti, nel periodo preso in considerazione, all'obbligo di redazione del conto annuale⁴.

¹ L'ambito di operatività dell'art. 60, d.lgs. n. 165/2001, è stata estesa dall'art. 2, co. 10, d.l. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla l. 30 ottobre 2013, n. 125, secondo cui, a decorrere dal 1° gennaio 2014, tutte le amministrazioni pubbliche censite dall'ISTAT ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, con esclusione degli organi costituzionali, sono soggette all'obbligo di presentazione del conto annuale del personale.

² Nel riferito contesto, è prevista la pubblicazione, da parte delle pubbliche amministrazioni, dell'elenco "degli incarichi conferiti o autorizzati a ciascuno dei propri dipendenti, con l'indicazione della durata e del compenso spettante per ogni incarico" (art. 18, d.lgs. n. 33/2013); incarichi già resi noti al Dipartimento della funzione pubblica a norma dell'art. 53, co. 12, d.lgs. n. 165 del 2001, come modificato dall'art. 1, co. 42, lett. f), l. 6 novembre 2012, n. 190. Allo stesso tempo, il d.lgs. n. 33/2013 ha posto mano al riordino di una serie di obblighi di pubblicità e di trasparenza già presenti nell'ordinamento, mediante abrogazione espresa, con l'art. 53, delle pertinenti norme primarie (tra cui l'art. 11, co. 8, d.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, in materia di trasparenza della performance; l'art. 21, l. 18 giugno 2009, n. 69, sulla trasparenza del personale; l'art. 8, d.l. 6 luglio 2011, n. 98, convertito dalla l. 15 luglio 2011, n. 111, sugli oneri informativi riguardanti le società a partecipazione pubblica), e riassunto delle disposizioni ivi contenute (cfr. art. 20, d.lgs. n. 33/2013, sugli obblighi di pubblicazione dei dati relativi alla valutazione della performance e alla distribuzione dei premi al personale; art. 21, sulla contrattazione collettiva; art. 22, sugli obblighi di pubblicazione dei dati relativi agli enti pubblici vigilati e agli enti di diritto privato in controllo pubblico, nonché alle partecipazioni in società di diritto privato; art. 23, sui dati relativi ai provvedimenti amministrativi, etc.).

³ Per una compiuta disamina sugli organismi partecipati da Regioni, Province e Comuni, si rinvia alla recente relazione della Sezione delle Autonomie, approvata con delibera n. 15/SEZAUT/2014/FRG, depositata il 6 giugno 2014.

⁴ I divieti e le limitazioni alle assunzioni previsti per le amministrazioni pubbliche, con riferimento ai contratti di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato, si estendono alle società a partecipazione pubblica locale nella definizione, data dall'art. 18, co. 2-bis, d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla l. 6 agosto 2008, n. 133, come modificato dall'art. 1, comma 557 della legge di stabilità per il 2014, l. n. 147/2013 e, in particolare, alle società c.d. strumentali (art. 4, co. 9 e 10, d.l. 6 luglio 2012 n. 95, convertito dalla l. 7 agosto 2012, n. 135).

In base al nuovo disposto dell'art. 2-bis del d.l. 112/2008 (in vigore dal 2014) sono escluse dall'applicazione diretta della norma sui limiti alle assunzioni le società che gestiscono servizi pubblici locali di rilevanza economica per le quali l'operatività della disposizione deve essere mediata dall'intervento dell'ente controllante che può anche escludere la soggezione ai limiti alle assunzioni per determinate categorie di aziende speciali e istituzioni.

Solo a partire dal 2014, con l'entrata in vigore dell'art. 2, comma 11, d.l. 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla l. 30 ottobre 2013, n. 125 (che ha modificato l'art. 60, co. 3, d.lgs. n. 165/2001), è stato previsto l'obbligo per gli enti pubblici economici, le aziende pubbliche e le società pubbliche non quotate, con partecipazione diretta o indiretta, di comunicare al Dipartimento della funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze il costo annuo del personale comunque utilizzato, in conformità alle procedure definite dai predetti Ministeri, relativamente ai singoli rapporti di lavoro dipendente o autonomo⁵.

IV.1.2 Premessa metodologica

Sono oggetto di analisi, in questa parte, la consistenza e la spesa di personale nelle Regioni a statuto ordinario e speciale (RSO e RSS) e negli enti locali compresi nel territorio delle stesse, con riferimento al triennio 2010/2012.

Rispetto alla Relazione sul costo del lavoro, con la quale la Corte svolge annualmente una valutazione complessiva della spesa per il personale nelle amministrazioni pubbliche, tra cui il comparto di contrattazione Regioni ed Autonomie locali, questa indagine focalizza l'attenzione su tale comparto (Comuni: 76%; Province: 11%; Regioni a statuto ordinario: 7%), escludendo taluni enti che rappresentano appena il 6% (Camere di commercio, ex IPAB, Comunità montane, Agenzie per la protezione dell'ambiente, Autorità di bacino, altri enti regionali, etc.)⁶. Sono, altresì, monitorate, come accennato, le Regioni a statuto speciale e le Province autonome il cui personale è incluso in sette autonomi comparti di contrattazione.

L'indagine è integrata da informazioni desunte dal Sistema informativo sulle operazioni degli enti pubblici (SIOPE), più vicine nel tempo (2010/2013) e relative all'andamento della spesa di personale di tutte le Regioni e Province autonome e dei relativi enti locali, che vengono utilizzati appunto perché riferiti anche al 2013, ancorché il campione di enti considerato e le modalità di contabilizzazione siano differenti.

Nonostante il gap temporale che, al momento del referto, non consente di disporre dei dati 2013, l'indagine è stata impostata con i criteri del conto annuale, che presenta un elevato livello di dettaglio nell'individuazione del numero dei dipendenti (unità annue) e delle voci retributive specificate per ciascuna qualifica (personale dirigente e non dirigente e, nell'ambito di quest'ultima tipologia, le c.d. categorie e il lavoro flessibile, identificato come "altro", comprensivo dei contratti di lavoro a tempo determinato, di formazione-lavoro, di

⁵ Va, comunque, osservato che la comunicazione del costo annuale del personale, prevista dall'art. 2, co. 11, d.l. n. 101/2013, non determina l'inclusione del personale appartenente ad enti pubblici economici, aziende pubbliche e società pubbliche non quotate nel "conto annuale" di cui al citato art. 60, d.lgs. n. 165/2001.

⁶ C. conti, Sezioni Riunite in sede di controllo, relazione 2013 sul costo del lavoro pubblico, approvata con deliberazione n. SSRRCO/9/2013/RCL, depositata il 24 giugno 2013, pag. 69.

somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché dei lavoratori socialmente utili). Il SICO contiene una mappatura completa del sistema retributivo del personale delle P.A., la cui cognizione può costituire la base per ulteriori approfondimenti/aggiornamenti in sede regionale da parte delle Sezioni di controllo.

IV.2 L'obbligo di riduzione della spesa per il personale

Nell'ambito delle misure di contenimento delle dinamiche occupazionali, puntualmente ricostruite nelle precedenti relazioni⁷, assume particolare rilevanza l'art. 14, co. 7, d.l. 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla l. 30 luglio 2010, n. 122, che ha esteso il concetto "spesa di personale" a tutti i contratti di lavoro comunque denominati e per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, anche in organismi partecipati, sottolineando che dal mancato rispetto delle predette norme scaturiscono le sanzioni previste per l'inadempimento del Patto di stabilità interno⁸.

Come noto, le politiche di progressivo contenimento della spesa di personale⁹ si ispirano ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) razionalizzazione e snellimento delle procedure burocratico-amministrative; b) contenimento delle dinamiche di crescita della spesa per contrattazione integrativa; c) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale sulle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione del personale cessato dal servizio e contenimento del lavoro flessibile.

In tale ultima prospettiva si colloca anche l'art. 76, co. 7, d.l. n. 112/2008 e s.m.i.¹⁰, che ha stabilito il divieto assoluto di assunzioni in caso di superamento del limite massimo di incidenza percentuale, nonché i limiti alla spesa per le nuove assunzioni.

⁷ Cfr., da ultimo, C. conti, Sezione delle autonomie, n. 20/2013/SEZAUT/FRG e n. 21/2013/SEZAUT/FRG, entrambe depositate il 6 agosto 2013.

⁸ Cfr. l'art. 14, co. 7, d.l. n. 78/2010, che ha modificato l'art. 1, co. 557, l. 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) ed introdotto i commi 557-bis e 557-ter.

Con l'art. 1, co. 557-bis, l. n. 296/2006, l'ambito delle spese di personale è esteso a quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi a contratto finalizzati alla copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, per tutti i soggetti a diverso titolo utilizzati, in strutture e organismi variamente denominati, partecipati o, comunque, facenti capo all'ente, conservando il rapporto di pubblico impiego.

L'art. 1, co. 557-ter, l. n. 296/2006, ha correlato al mancato rispetto dell'art. 1, co. 557, l. n. 296/2006, la sanzione del divieto di assunzione, analogamente a quanto previsto per il mancato rispetto del Patto di stabilità interno. Per l'esercizio 2013, relativamente agli enti che partecipano alla sperimentazione dei nuovi sistemi contabili e schemi di bilancio, il contenimento della spesa di personale è determinato rispetto all'anno 2011 (art. 9, co. 5, d.l. 31 agosto 2013, n. 102, convertito dalla legge 28 ottobre 2013, n. 124).

Per gli enti locali non sottoposti al Patto di stabilità interno valgono le limitazioni disposte dall'art. 1, co. 562, l. n. 296/2006.

⁹ Cfr. Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, delibera n. 27/2013/SEZAUT/QMIG, secondo la quale le spese previste per le assunzioni programmate, ma non effettivamente attuate non possono incrementare virtualmente la spesa dell'anno di riferimento, ai fini della riduzione delle spese di personale dell'anno in corso, di cui all'art. 1, comma 557, della l. n. 296/2006.

¹⁰ Tale norma ha previsto il divieto assoluto di assunzioni per gli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale sia pari o superiore al 50% delle spese correnti e per i restanti enti la possibilità di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 40% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, salve le deroghe previste per le assunzioni del personale destinato alle funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale. Ai fini del computo della predetta percentuale, infatti, che va calcolata al lordo delle componenti escluse

Le predette misure, pur avendo parametri di riferimento diversi - in un caso si considera la serie storica, nell'altro si privilegia il rapporto nello stesso periodo di due aggregati di bilancio - mirano alla medesima finalità di contenimento di un segmento particolarmente rilevante della spesa pubblica, sia pur da prospettive diverse¹¹. Per questi motivi, il rispetto di tali vincoli finanziari da parte degli enti locali costituisce oggetto di prioritaria attenzione da parte delle Sezioni regionali di controllo, nell'ambito delle verifiche previste dall'art. 148-bis del TUEL¹².

Nel delineato contesto, a seguito della progressiva estensione dei vincoli di finanza pubblica anche agli enti ed organismi partecipati, particolarmente significativo appare il computo di incidenza della spesa di personale in termini aggregati¹³, che, da ultimo, annovera anche il costo del personale delle aziende speciali e delle istituzioni¹⁴, cui sono stati estesi i divieti e le limitazioni alle assunzioni di personale già previsti per gli organismi partecipati.

Regimi di favore sono stati introdotti per le assunzioni di personale delle singole aziende speciali e istituzioni che gestiscono servizi socio-assistenziali ed educativi, scolastici e per l'infanzia, culturali e alla persona (ex IPAB), le cui limitazioni potranno essere attenuate dagli enti locali di riferimento con propria motivata deliberazione.

Analogamente, sono previste norme di riguardo per le società che gestiscono servizi pubblici locali di rilevanza economica per le quali l'operatività delle disposizioni limitative è condizionata all'intervento dell'ente controllante¹⁵, fermo restando l'obbligo, generalizzato, di garantire il raggiungimento degli obiettivi di risparmio e di contenimento della spesa di personale¹⁶.

dalla determinazione del limite di spesa in valore assoluto, si considerano le spese sostenute anche dalle aziende speciali, dalle istituzioni e società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo che sono titolari di affidamento diretto di servizi pubblici locali senza gara, ovvero che svolgono funzioni volte a soddisfare esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale, né commerciale, ovvero che svolgono attività nei confronti della pubblica amministrazione a supporto di funzioni amministrative di natura pubblicistica. Dall'1 gennaio 2014, vanno incluse nel computo anche le spese sostenute da aziende speciali e dalle Istituzioni.

Sull'interpretazione della norma, cfr. C. conti, Sezione autonomie, delibera n. 17/SEZAUT/2013/QMIG, del 26 luglio 2013, secondo la quale l'onniscrittività della nozione spesa di personale, da intendere ai fini del rapporto strutturale tra la spesa di personale e la spesa corrente, ex art. 76, co. 7, d.l. 112/2008, importa che nel caso dell'utilizzo del segretario in convenzione, la spesa imputata all'ente capofila deve essere calcolata in virtù del rapporto organico che intercorre con l'ente di appartenenza, considerando l'intero importo.

¹¹ Cfr. C. conti, Sezioni Riunite in sede di controllo, deliberazione n. 27/2011/SSRR/CONTR.

¹² Cfr., da ultimo, C. conti, Sezione autonomie, delibera n. 11/2014/SEZAUT/INPR, recante "linee guida e relativi questionari per gli organi di revisione economico finanziaria degli Enti locali per l'attuazione dell'articolo 1, commi 166 e seguenti, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Rendiconto della gestione 2013".

¹³ Con riferimento alla qualità della partecipazione societaria da considerare ai fini del computo della spesa di personale complessiva, dell'ente e delle sue partecipate, ai valori da considerare, assoluti o rapportati alla percentuale di partecipazione e implicitamente alla modalità di calcolo, alle spese da considerare, cfr. C. conti, Sezione autonomie, delibera n. 14/2011/AUT/QMIG.

¹⁴ Cfr. art. 1, co. 558, l. n. 147/2013.

¹⁵ Cfr. art. 1, co. 557, l. n. 147/2013.

¹⁶ In questa prospettiva, un'articolata disciplina volta a favorire la razionalizzazione delle risorse umane anche nell'ambito delle gestioni societarie, attraverso specifiche forme di mobilità, è stata introdotta dall'art. dell'art. 1, co. 563 e ss., l. n. 147/2013. Per una compiuta disamina dell'argomento, si rinvia alla Relazione sugli organismi partecipati, approvato con deliberazione della Sezione delle autonomie n. 15/SEZAUT/2014/FRG.

Tra le più recenti novità normative, si rammenta che con il d.l. n. 66/2014, il tetto retributivo di 240.000 euro per i trattamenti economici, introdotto con l'art. 1, co. 475, l. n.147/2013, è stato esteso anche alle Regioni che devono adeguare i propri ordinamenti.

Inoltre, con l'art. 3, co. 5, d.l. n. 90/2014, è stata abrogata la disposizione del citato art. 76, co. 7, che consentiva, nelle more della piena applicazione dei principi del bilancio consolidato (d.lgs. n. 118/2011), di computare la spesa relativa al personale degli organismi partecipati nel rapporto di incidenza tra la spesa di personale e quella corrente. L'abrogazione, qualora confermata in sede di conversione, potrebbe determinare un allentamento dei prescritti vincoli assunzionali da parte degli enti partecipanti/controllanti.

IV.2.1 Il ridimensionamento delle dotazioni organiche

Il protrarsi delle limitazioni alle assunzioni e alla spesa di personale ha dato luogo, negli anni, ad un progressivo sfoltimento degli organici del personale delle varie amministrazioni territoriali, sempre più responsabilizzate nella programmazione periodica dei propri fabbisogni, nell'ambito di una più generale razionalizzazione degli assetti gestionali.

Tra le norme più rilevanti ai fini del ridimensionamento degli organici, si ricorda l'istituto della risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro al compimento dell'anzianità contributiva di anni 40, previsto dall'art. 72, co. 11, d.l. n. 112/2008 (come modificato dall'art. 9, co. 31, d.l. n. 78/2010), che ha ridotto la facoltà di trattenimento in servizio nei limiti del *turn over*, con la conseguenza che le risorse destinabili a nuove assunzioni sono ridotte in misura pari all'importo del trattamento retributivo dovuto al personale trattenuto¹⁷. Le predette disposizioni sono state prorogate per il triennio 2012-2014 dall'art. 1, co. 16, d.l. n. 138/2011¹⁸, rivisitate con il d.l. n. 90/2014.

Nella medesima prospettiva si collocano le disposizioni tese a limitare il principio della flessibilità dell'età pensionabile, mediante un'interpretazione restrittiva delle norme recate dalla riforma Monti-Fornero, che ha generalmente aggravato i requisiti per il conseguimento del diritto a pensione, di vecchiaia e anticipata¹⁹.

¹⁷ Il profilo discrezionale della concessione del trattenimento in servizio è stato accentuato con la modifica all'art. 16, co. 1, d.lgs. 30 dicembre 1992, n. 503, apportata dall'art. 1, co. 17, d.l. 13 agosto 2011, n. 138, convertito dalla l. 14 settembre 2011, n. 148, sicché il trattenimento in servizio non costituisce più oggetto di un diritto potestativo in capo all'interessato. Peraltro, l'art. 16, co. 11, d.l. n. 98/2011, aveva già ritenuto che tale provvedimento di risoluzione del rapporto di lavoro "non necessita di ulteriore motivazione, qualora l'amministrazione interessata abbia preventivamente determinato in via generale appositi criteri applicativi con atto generale di organizzazione interna, sottoposto al voto dei competenti organi di controllo".

¹⁸ Le predette procedure sono state richiamate dall'art. 2, co. 11, d.l. n. 95/2012, nell'ambito del programma di riduzione delle dotazioni organiche della P.A. Inoltre, la nuova riforma della P.A. (Cfr. art. 1, d.l. 24 giugno 2014, n. 90), prevede un ulteriore intervento in materia di trattenimento in servizio ed età pensionabile.

¹⁹ La Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione pubblica, con circolare 8 marzo 2012, n. 2, ha affermato che "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. 6 dicembre 2011, n. 201, convertito dalla l. dalla l. 22 dicembre 2011, n. 214, 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.

Sotto altro profilo, con riferimento alle tipologie contrattuali, di particolare interesse appare l'indicazione per le pubbliche amministrazioni di dare risposta ai propri fabbisogni ordinari di personale attraverso contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, che assumono, pertanto, connotazione prevalente a discapito delle forme contrattuali flessibili (contratti di lavoro a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché i contratti dei lavoratori socialmente utili).

Per queste tipologie, alle restrizioni di spesa previste dall'art. 9, co. 28, d.l. n. 78/2010, si sommano le misure limitative introdotte dall'art. 4, d.l. n. 101/2013, al fine di scongiurare l'insorgenza di nuovo precariato²⁰.

A fronte di queste restrizioni, sono state previste due diverse procedure speciali di reclutamento in favore del personale precario delle pubbliche amministrazioni in possesso dei relativi requisiti²¹, nel rispetto del principio di adeguato accesso dall'esterno e delle limitazioni ivi previste²².

Nelle more dell'attivazione dei processi di stabilizzazione²³, nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dal citato articolo 9, co. 28, del d.l. n. 78/2010, è stata prevista la possibilità di proroga "finalizzata" dei contratti di lavoro a tempo determinato dei soggetti in possesso dei requisiti prescritti, con specifiche possibilità di deroga stabilite per le Regioni a statuto speciale e per gli enti territoriali compresi nel territorio delle stesse, a valere sulle

²⁰ In tale contesto, ad esempio, si colloca la riduzione dei presupposti per il ricorso a contratti a tempo determinato e della possibilità per le pubbliche amministrazioni di concludere contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti, per concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato.

²¹ Secondo detta disposizione, introdotta dalla l. 24 dicembre 2012 n. 228 (legge di stabilità 2013) e in vigore dal 1° gennaio 2013, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 % delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:

- a. con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 % di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;
- b. per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di collaborazione coordinata e continuativa nell'amministrazione che emana il bando".

²² In alternativa alla procedura di reclutamento ordinariamente previsto dall'art. 36, co. 3-bis, del d.lgs. n. 165/2001, il legislatore ha introdotto una forma di reclutamento speciale transitorio, valido fino al 31 dicembre 2016, mediante concorso a tempo indeterminato, per titoli ed esami, riservato per un massimo del 50% delle risorse assunzionali, in favore del personale provvisto di specifici requisiti di anzianità di servizio. Cfr. Circolare della Funzione Pubblica n. 5 del 21 novembre 2013, che qualifica tale forma di assunzione come "reclutamento speciale a regime". Tale procedura di reclutamento può essere avviata nei confronti di coloro che sono in possesso dei requisiti di cui all'art. 1, co. 519 e 558, della l. n. 296/2006 e dell'art. 3, co. 90, della l. n. 244/2007, ovvero nei confronti di coloro che alla data del 30 ottobre 2013 abbiano maturato, negli ultimi cinque anni (ovvero nell'arco temporale che va dal 30 ottobre 2008 al 30 ottobre 2013), almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici.

²³ Per le Regioni, l'art. 1, co 529, della l. n. 147/2013, prevede la possibilità - qualora non si trovino in una situazione di eccedenza di personale, sia in rapporto alla dotazione organica complessiva, sia a quella relativa alla categoria/qualifica interessata, e che abbiano supplito alla loro carenza di organico con l'assunzione, tramite concorsi pubblici, di personale a tempo determinato con contratti di lavoro della durata di 36 mesi e oggetto negli ultimi cinque anni di continui rinnovi e proroghe in accordo con le organizzazioni sindacali abilitate - di procedere, con risorse proprie, alla stabilizzazione a domanda del suddetto personale.

risorse finanziarie aggiuntive appositamente individuate dalle medesime Regioni attraverso misure di revisione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno.

Attenuazioni ai limiti assunzionali di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, inoltre, sono state previste per gli enti locali in regime di sperimentazione (d.lgs. n. 118/2011)²⁴ e per le assunzioni a tempo determinato per le competenze in materia di interventi cofinanziati dai fondi strutturali europei²⁵.

Infine numerose norme sono intervenute disciplinando in maniera restrittiva la sostituzione del personale cessato. Da ultimo, si ricorda l'art. 3, co. 5, d.l. n. 90/2014, che riforma, semplificandolo, l'instituto del *turn over*.

IV.2.2 La riduzione del costo del personale

Tra le varie misure introdotte dal legislatore ai fini della riduzione del costo del personale, si segnala, in particolare, l'art. 9, co. 1, d.l. n. 78/2010, che ha fissato, anche per le Regioni e gli enti locali, un limite alla spesa complessiva di personale, introducendo, per gli anni 2011, 2012 e 2013, il divieto di superamento del trattamento economico complessivo (ordinario ed accessorio) spettante ai singoli dipendenti per l'anno 2010.

L'efficacia delle limitazioni dei trattamenti economici dei pubblici dipendenti è stata prorogata al 31 dicembre 2014 dall'art. 16, co. 1, lett. b), d.l. n. 98/2011²⁶.

Di particolare rilievo, inoltre, è la disposizione che impone l'automatica riduzione dell'ammontare complessivo delle risorse destinate al trattamento accessorio in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio (art. 9, co. 2-bis, d.l. n. 78/2010), in attuazione del principio introdotto per le amministrazioni statali dall'art. 1, co. 194, l. n. 266/2005²⁷.

Tale misura è stata prorogata fino al 31 dicembre 2014 dall'art. 1, co. 456, l. n. 147/2013, che ha anche previsto, a decorrere dal 1º gennaio 2015, una decurtazione delle risorse destinate annualmente al trattamento economico accessorio in misura pari alle riduzioni operate per effetto del precedente periodo.

²⁴ Per questi ultimi, il limite di spesa non può superare il 60% (anziché il 50% ordinario) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (art. 28, co. 9, d.l. n. 78/2010, nel testo aggiunto dall'art. 9, co. 8, d.l. n. 102/2013). Per quanto concerne l'applicazione del principio della competenza finanziaria potenziata in corso di sperimentazione e le conseguenze nei confronti dell'applicazione dei limiti imposti dalla normativa sulle spese di personale, con riferimento al rispetto del tetto di spesa dell'anno precedente e della percentuale di incidenza delle spese di personale sulle spese correnti, cfr. C. conti, Sezione autonomie, delibera n. 17/SEZAUT/2013/QMIG del 26 luglio 2013.

²⁵ Le predette assunzioni sono escluse dai limiti di spesa del 50% della spesa sostenuta nel 2009. (art. 10, co. 10-bis, d.l. n. 101/2013).

²⁶ Cfr., sul punto, d.P.R. 4 settembre 2013, n. 122.

²⁷ Tale norma, secondo cui a decorrere dal 1º gennaio 2006, le amministrazioni pubbliche, ai fini del finanziamento della contrattazione integrativa, tenessero conto dei processi di rideterminazione delle dotazioni organiche e degli effetti delle limitazioni in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato, poteva essere autonomamente recepita dagli enti locali nell'ambito delle misure di contenimento della dinamica retributiva previste dall'art. 1, co. 557, l. n. 296/2006 nella sua originaria formulazione.

Gli obblighi di contenimento degli oneri contrattuali e delle altre voci di natura retributiva o indennitaria e per consulenze, nonché i vincoli alla retribuzione individuale e alla retribuzione accessoria sono stati estesi anche alle aziende speciali, alle istituzioni e alle società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo previste dall'art. 1, co. 557, l. n. 147/2013 (modificativo dell'art. 18, co. 2-bis, d.l. n. 112/2008), previo atto d'indirizzo dell'ente controllante.

Significative restrizioni alle dinamiche di crescita delle politiche retributive, con riferimento agli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva, sono state introdotte anche dall'art. 1, co. 453, l. n. 147/2013, che ha consentito le procedure contrattuali e negoziali, ricadenti negli anni 2013 e 2014, per la sola parte normativa e senza possibilità di recupero per la parte economica.

IV.3 La consistenza e la spesa per il personale delle Regioni e delle Province autonome

IV.3.1 L'andamento della consistenza media del personale dirigente e non dirigente nel triennio 2010-2012

Come si è evidenziato nei paragrafi relativi all'evoluzione normativa, il legislatore è intervenuto sia sul fronte della consistenza numerica degli organici, sia sul lato della spesa. I paragrafi che seguono, pertanto, analizzano entrambi gli aspetti per verificare l'efficacia degli interventi normativi ed, in generale, l'andamento della situazione del personale delle Regioni a Statuto Ordinario (di seguito RSO) e Regioni a Statuto Speciale e Province autonome (l'intero aggregato è indicato di seguito come RSS).

Nel totale la consistenza media²⁸ del personale dirigente e non dirigente regionale, nel panorama nazionale, registra una riduzione pari a -2,07% (tabella 3/PERS/RSS).

La variazione percentuale della consistenza, nel triennio 2010-2012, per il personale dirigente e non dirigente delle RSO, è pari a -1,47%, come risulta dalla tabella 3/PERS/RSO, mentre per le RSS, non tenendo conto della Sicilia per la quale manca il dato relativo al 2010, la riduzione è di -3,21%.

Scomponendo il dato relativo alle RSO per aree geografiche si comprende che la complessiva riduzione presenta dimensioni eterogenee. Infatti, al Nord si registra una flessione pari a -3,85%, al Centro un aumento pari al +8,90% (dovuto alla performance della Regione Lazio, che riporta un +27,45%), al Sud una riduzione pari a -5,12%.

²⁸ La consistenza media (unità annue) si ottiene sommando i mesi lavorati dal personale e dividendo il totale per i 12 mesi dell'anno.

Tuttavia, la consistente variazione delle Regioni del Sud non corregge il dato di stock del personale in servizio nel triennio che resta sempre molto alto, se si considera il rapporto con il numero dei cittadini utenti.

Ad esempio, la Regione Campania fa registrare, nel 2010-2012, una consistenza più che doppia rispetto alla Regione Lombardia, dato che si ripresenta da alcuni anni, nonostante la riscontrata flessione nel 2012 di -7,51%. Ulteriori esempi significativi, sia pure meno eclatanti, sono rappresentati dalle altre Regioni del Sud (Molise e Calabria), le quali, pur mostrando una flessione sull'anno, registrano una consistenza di personale sproporzionata alle dimensioni territoriali e alla popolazione in età lavorativa di riferimento²⁹.

Altre Regioni (Abruzzo e Basilicata), poi, registrano un aumento della consistenza del personale tra il 2010 e il 2012.

Questa valutazione trova conferma nella tabella 4/PERS/RSO, nella quale la consistenza media del personale, nel 2012, è rapportata alla popolazione in età lavorativa rilevata al 31 dicembre 2012. Considerando il rapporto a base 1.000, risulta che quasi tutte le Regioni del Meridione, tranne la Puglia, superano il valore medio delle Regioni a statuto ordinario (1,16), mentre le Regioni del Nord, tranne la Liguria, presentano valori più bassi della media nazionale, con un picco particolarmente favorevole nella Regione Lombardia (0,50)³⁰. La Regione Liguria sembra aver intrapreso una direzione in controtendenza rispetto all'area geografica di appartenenza (1,21).

Valutazioni di tipo analogo emergono dall'analisi dei dati relativi alle RSS: il generalizzato ridimensionamento della consistenza media (-3,21%, escludendo il dato della Sicilia), risultante dalla tabella 3/PERS/RSS, appare meno significativo se rapportato ai valori assoluti esposti nella stessa tabella³¹. Inoltre, verificando i dati riportati nella tabella 4/PERS/RSS emergono valori decisamente elevati rispetto all'utenza di riferimento, con una media superiore al dato delle RSO e con un picco particolarmente significativo in Valle d'Aosta³².

In sostanza, le riduzioni di personale sono molto diversificate da Regione a Regione e, anche dove risultano consistenti, non paiono del tutto significative rispetto ai dati complessivi di stock.

²⁹ Infatti, la corposità dell'assetto organizzativo, nelle Regioni in argomento, non risulta associata ad un altrettanto rilevante bacino di utenza. A titolo esemplificativo, dalla tabella 4/PERS/RSO, risulta che la Campania presenta, nel 2012, una consistenza media di personale pari a 6.938 unità, a fronte di una popolazione in età lavorativa rilevata al 31 dicembre 2012 pari a 3.936.852 unità, mentre in Lombardia si contano 3.213 dipendenti su una popolazione di 6.445.112 unità.

³⁰ 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 263 persone.

³¹ In termini numerici la contrazione del 3,21% corrisponde a 657 unità.

³² La Regione Valle d'Aosta evidenzia una consistenza media di personale pari a 2.939 unità, nel 2012, di poco minore della Lombardia, a fronte di una popolazione di 83.792 abitanti. Il rapporto a base 1.000 raggiunge il valore di 35,08, il che significa che ogni dipendente regionale provvede alle esigenze di appena 28 cittadini.

IV.3.1.1 La consistenza media del personale dirigente

L'analisi della consistenza media del personale dirigente delle RSO evidenzia una variazione complessiva pari a -5,56%, 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 Sud (-9,48%), ma sono pure significative le variazioni in decremento del Nord (-5,34%) mentre i dati medi del Centro vedono un incremento dello 0,37%, ma con forti decrementi nelle Marche (-17,34%) e in Umbria (-15,90%), compensato da una crescita elevata nel Lazio (+11,55%).

In ogni caso, si registra un aumento della consistenza media per i Direttori Generali (+7,16%) ed una riduzione altrettanto significativa per i dirigenti a tempo indeterminato (-7,11%).

Al Nord, i dati presentano una controtendenza rispetto ai dati nazionali registrando un aumento della consistenza dei dirigenti a tempo determinato (+6,62%) ed una riduzione dei Direttori generali (-0,60%) e dei dirigenti a tempo indeterminato (-8,30%). Tuttavia la scarsa numerosità della categoria comporta variazioni particolarmente significative in percentuale che corrispondono ad una riduzione piuttosto limitata in termini di unità³³.

Al Centro si evidenzia un aumento della dirigenza a tempo indeterminato (+1,43%) e un decremento di quelli a tempo determinato (-7,73%). Il numero dei direttori generali resta uguale nel confronto annuale ma è in incremento sul triennio (+14,68%), per effetto della comparsa di tale figura professionale nella Regione Lazio³⁴. Al Sud, si registra la flessione sia dei dirigenti a tempo determinato (-11,43%), sia di quelli a tempo indeterminato (-10,86%); mentre crescono di 9 unità i Direttori generali (+25,07%)³⁵.

Nelle RSS, la flessione totale della consistenza media del personale dirigente nel triennio (-3,24%), misurata senza prendere in considerazione la Regione Siciliana i cui dati sono disponibili solo con riferimento all'esercizio 2011 e 2012³⁶, è dovuta, come risulta dalla tabella 1/PERS/RSS, alla variazione dei dirigenti sia a tempo indeterminato (-3,04%), sia a tempo determinato (-24,35%), con particolare riferimento al Friuli-Venezia Giulia (-35,62%). I Direttori generali sono una categoria presente solo in Sicilia.

La tabella 1/PERS/RSS espone, altresì, il dato totale della consistenza per RSO e RSS, per la dirigenza nel suo complesso che registra una riduzione pari a -4,85%.

³³ Infatti, l'incremento di oltre il 100% in Piemonte è dovuto all'aumento da 1 unità a 3, mentre la diminuzione del 65,88% in Liguria è riconducibile alla riduzione di 6 unità.

³⁴ Nel Lazio, si registra la presenza di 4 unità annue per la figura di Capi Dipartimento, non rilevata negli anni precedenti (tabella 1/PERS/RSO).

³⁵ Il dato dei Direttori Generali è influenzato dalla consistenza della categoria in Calabria dove si registra un aumento di 9 unità in un anno.

³⁶ I primi dati forniti al ST.CO. dalla Regione Siciliana, con riferimento all'anno 2011, danno conto della presenza di 30 unità di direttori generali, di 1.785 dirigenti a tempo indeterminato e di 9 dirigenti a tempo determinato, portando il dato effettivo totale sui dirigenti delle RSS a 2.828, e quello nazionale a 5.028 unità annue (cfr. tabella 1/PERS/RSS).

IV.3 1.2 La consistenza media del personale non dirigente

L'analisi della consistenza media del personale non dirigente delle RSO evidenzia sostanziale stabilità totale nel triennio (-1,21%), con una riduzione per il personale diverso dalle "categorie" (voce "Altro" -8,26%), 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 ribadite dalla circolare Ragioneria generale dello Stato, 2 maggio 2012, n. 16³⁷.

Disaggregando il dato per aree geografiche, emerge una decrescita generalizzata nelle Regioni del Nord (-3,75%), con una flessione significativa della voce "Altro" (-30,12%); il dato generale è, invece, in aumento al Centro (+9,46%), nonostante la forte contrazione dei contratti di lavoro flessibile (-18,47% pari a -48 unità sul triennio) accompagnata da un aumento del personale delle Categorie (+10,34%, + 847 dipendenti dal 2010). La variazione in diminuzione continua ad essere maggiormente significativa nelle Regioni del Sud (-4,88%), confermando il trend del triennio precedentemente analizzato. La flessione riguarda solo il personale delle Categorie (-5,66%), mentre quello classificato come "Altro" espone variazioni in aumento (+4,73% nel triennio ma con una riduzione di circa 40 unità nell'ultimo anno). Quest'ultimo dato risente del numero elevato dei contratti di lavoro flessibile in Campania e dell'aumento degli stessi in Puglia³⁸.

Nelle Regioni a statuto speciale, il decremento ha superato, nel triennio, i valori delle RSO, come si evince dalla tabella 2/PERS/RSS (-3,21%). Trattasi di un dato influenzato dalla forte riduzione dei rapporti di lavoro flessibile (-43,21% pari a 808 unità nel triennio, non considerando la Regione Siciliana).

La tabella 2/PERS/RSS evidenzia, altresì, il dato totale per RSO e RSS, pari a -1,90%, variazione calcolata al netto della consistenza della Regione Siciliana.

IV.3.1.3 L'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 con rapporto di lavoro interinale, che rappresentano le tipologie più utilizzate di lavoro flessibile in quasi tutte le Regioni³⁹.

³⁷ 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 e il lavoro interinale, maggiormente presente in Veneto.

³⁸ In Campania, i dipendenti con contratto di lavoro flessibile sono passati da 1.025, nel 2011 a 966 nel 2012. In Puglia, i lavoratori con rapporto di tipo flessibile sono passati da 79 a 136 su base annua (tabella 2/PERS/RSO).

³⁹ 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 successivi effettuano una comparazione tra il lavoro a tempo indeterminato e i contratti a tempo determinato (esclusi lavoro interinale, CFL ed LSU).

Come già evidenziato nel paragrafo precedente, tutte le tipologie contrattuali riconducibili al lavoro flessibile nelle RSO, flettono di -8,26% nel triennio 2010/2012 (tabella 2/PERS/RSO), con ampie riduzioni nelle aree geografiche Nord e Centro e un aumento al Sud.

Un dato analogo si riscontra anche per i contratti a tempo determinato (-13,73% nel totale delle RSO), dove la riduzione è marcata al Nord ed al Centro (rispettivamente -33,87% e -16,63%) mentre al Sud il dato vede un incremento del 33,13%, pari a 70 unità.

Nell'aggregato Nord risulta in controtendenza solo la Lombardia (+8,75%) mentre i contratti vengono sostanzialmente azzerati in Liguria. Anche nel Centro a fronte della riduzione per Marche e Umbria si registra un incremento per la Toscana (+6,23%).

Il lavoro interinale è presente in alcune Regioni dell'Area Nord (soprattutto in Veneto con 48 unità) e sostanzialmente assente altrove.

Dalla tabella 5/PERS/RSS emerge una ragguardevole flessione dei contratti a tempo determinato anche nelle RSS, pari ad un complessivo -45,65%, dovuto in massima parte alle variazioni in diminuzione in Valle d'Aosta (-834 unità), nella Provincia autonoma di Trento (-70 unità), mentre è in controtendenza il dato della Sardegna (+79 unità)⁴⁰.

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

In particolare, il grafico 3/PERS evidenzia l'andamento del personale a tempo determinato nelle Regioni del Sud, che dopo un brusco calo nel 2010 ricomincia a guadagnare terreno. Più stabile, l'andamento del personale a tempo determinato degli altri aggregati geografici (grafici 1/PERS e 2/PERS).

IV.3.1.4 L'organizzazione degli uffici dirigenziali

La tabella 3/PERS/RSO evidenzia, oltre ai dati totali già commentati nel primo paragrafo, il rapporto di incidenza tra personale dirigente e non dirigente, che assume particolare rilievo alla luce delle riforme intese a valorizzare il ruolo della dirigenza, nonché ad ottimizzare le risorse umane, finanziarie e strumentali ad essa affidate, anche in ragione delle specifiche responsabilità (amministrativo contabile, disciplinare, dirigenziale) che gravano su tale personale.

Al riguardo, sul piano nazionale, si registra un rapporto di 16,62, vale a dire che un dirigente coordina in media poco meno di 17 dipendenti. Questo valore aumenta leggermente se si includono le Regioni a statuto speciale, raggiungendo pienamente le 17 unità (tabella 3/PERS/RSS).

⁴⁰ Degna di nota è la presenza di lavoro interinale nel Friuli-Venezia Giulia, ove si registrano 95 unità nel 2012.

L'analisi del rapporto di incidenza tra personale dirigente e non dirigente deve tener conto dello *stock* di personale complessivamente impiegato nella Regione, per cui l'eventuale risultato favorevole va ridimensionato ove valori elevati del rapporto siano associati a una fortissima presenza di dipendenti regionali (un esempio per tutti, la Regione Campania dove, come già evidenziato, la consistenza del personale non dirigente è fuori della media nazionale). Anche nelle RSS, ove sono più elevati i valori della consistenza del personale in relazione alla popolazione (tabella 4/PERS/RSS), l'incidenza del personale dirigente è più significativa.

Al contrario, si registra in alcune Regioni, che mostrano un ridotto rapporto tra consistenza media del personale e popolazione in età lavorativa, un'incidenza sensibilmente inferiore alla media, il che denota una verticalizzazione della struttura del personale stesso⁴¹.

Il rapporto è, inoltre, particolarmente favorevole nella 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 circa 20 dipendenti.

Si rileva, in generale, che il dato di incidenza su base nazionale è piuttosto stabile nel triennio, variando dal 16,77% del 2010 al 17,29% del 2012.

Per quanto riguarda le RSS, invece, il dato è migliore di quello nazionale complessivamente, ma sono peggiori del dato nazionale i risultati per la Sicilia e le Province autonome di Trento e Bolzano.

⁴¹ 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 3.238 unità), presenta un rapporto di incidenza pari a 13,13, per il 2012, ossia un dirigente coordina circa 13 dipendenti, come risulta dalla tabella 3/PERS/RSO. Il dato è comunque in miglioramento rispetto al 2011.

Analogamente, la Regione Veneto espone, nella tabella 4/PERS/RSO, un indice pari a 0,85 e presenta un rapporto di incidenza pari a 12,05 per il 2012, ossia un dirigente coordina circa 12 dipendenti (tabella 3/PERS/RSO).