

IL PERSONALE

PAGINA BIANCA

I dipendenti pubblici

A partire dalla presente relazione, per la consistenza numerica e la distribuzione del personale occupato nella Pubblica Amministrazione, sono utilizzate le rilevazioni effettuate, in applicazione dell'art. 27 della legge quadro sul pubblico impiego 29 marzo 1983, n. 93, dal Dipartimento della funzione pubblica su indicazione metodologica della Commissione per il controllo dei flussi di spesa con compiti di Osservatorio del pubblico impiego.

Ciò è stato raccomandato dalla predetta Commissione per la necessità di garantire omogeneità tra i dati statistici riportati nella relazione e quelli rilevati dallo stesso dipartimento e riportati in apposita pubblicazione annuale che non solo contiene la distribuzione quantitativa e qualitativa dei pubblici dipendenti per settore, comparto, amministrazione e categoria, ma analizza anche le loro retribuzioni, fondamentali ed accessorie, con riferimento all'anzianità di servizio.

Esigenze, poi, di contestualità con gli ultimi dati come sopra rilevati determinano l'ulteriore necessità per la presente relazione di riportare situazioni afferenti allo stesso periodo considerato nella relazione presentata lo scorso anno; tuttavia, i dati di cui alle tabelle seguenti presentano un maggior grado di attendibilità rispetto a quelli derivanti dalle soluzioni adottate negli anni precedenti. Ne consegue, peraltro, che eventuali raffronti con situazioni pregresse sono ora da effettuare non più con i

dati di cui alle precedenti edizioni della relazione, ma con quelli validati dall'Osservatorio del pubblico impiego e pubblicati dal Dipartimento a partire dalla situazione alla data del 31 dicembre 1984.

Ciò premesso, si evidenzia che il complesso dei dipendenti della pubblica amministrazione in servizio al 31 dicembre 1987 era di 3.557.610 unità, di cui 3.431.444, pari al 96,45%, di ruolo e 126.166, pari al 3,55%, non di ruolo.

Il personale in servizio alla stessa data con rapporto a tempo determinato era di complessive 149.382 unità, di cui; in particolare, 61.131 (40,92%) nella scuola, 33.788 (22,53%) nelle Forze armate, 24.467 (16,38%) negli enti locali, 21.386 (14,32%) nel comparto sanitario ed il resto negli altri comparti e settori.

Erano poi comprese, come dalla tabella seguente, nel campo di applicazione della legge quadro sul pubblico impiego n. 3.103.882 unità, pari all'87,25% del totale del personale di ruolo e non di ruolo, così suddivise nei vari comparti: ministeri 7,36%; enti pubblici non economici 2,18%; enti locali 19,46%; aziende autonome dello Stato 8,42%; unità sanitarie locali 17,78%; enti di ricerca 0,44%; scuola 29,83%; università 1,78%.

Erano fuori dal campo di applicazione della legge quadro, essendo il loro trattamento economico disciplinato dalla normativa primaria dello Stato e delle Autonomie speciali, 453.728 unità pari al 12,75% del totale del personale di ruolo e non di ruolo, così ripartite: magistrati

NUMERO DEI PUBBLICI DIPENDENTI AL 31 DICEMBRE 1987

Distribuiti in relazione all'applicazione o meno della legge quadro sul pubblico impiego

Comparti	Soggetti compresi nel campo di applicazione della legge quadro sul pubblico impiego		Soggetti non compresi nel campo di applicazione della legge quadro sul pubblico impiego	
	Totale (a)	di cui femmine (b)	Totale (a)	di cui femmine (b)
Ministeri	261.637	98.193	18.957(c)	2.517
Enti pubblici non econom.	77.482	33.219	2.566(d)	226
Enti locali	692.477	257.034	28.956(g)	9.495
Aziende autonome Stato	299.428	93.895	1.286(e)	67
Unità sanitarie locali	632.630	332.188		
Enti di ricerca	15.753	5.132	236(d)	56
Scuola	1.061.307	(h)		
Università	63.168	26.189	27.168(f)	4.888
Forze armate			288.471	—
Corpi organizz. milit.			86.088	3.363
Totale	3.103.882	(h)	453.728	20.612

(a) Personale di ruolo e non di ruolo.

(b) Personale di ruolo.

(c) Magistrati, dirigenti, ruolo ad esaurimento.

(d) Dirigenti.

(e) Dirigenti e ruolo ad esaurimento.

(f) Docenti universitari, dirigenti e ruolo ad esaurimento.

(g) Dipendenti delle Regioni a statuto speciale e delle Province autonome di Trento e Bolzano.

(h) Dato non disponibile.

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

ordinari, militari e amministrativi 0,24%; dirigenti e r.e. dei ministeri, degli enti pubblici non economici, delle aziende autonome dello Stato, degli enti di ricerca e delle università 0,41%; docenti universitari 0,76%; regioni a statuto speciale e province autonome 0,81%; Forze armate 8,11%; corpi militarmente organizzati 2,42%.

Nelle tabelle successive è evidenziata la distribuzione dei pubblici dipendenti per settori, categorie e rapporti di impiego e, nell'ambito di ciascun settore o comparto, per amministrazione e per qualifica, con l'indicazione, ove disponibile, del numero di dipendenti di sesso femminile, limitatamente tuttavia al personale di ruolo. Manca tale dato per il personale del comparto scuola, essendosi limitato il competente Ministero della pubblica istruzione a fornire soltanto il dato complessivo.

Per un quadro completo a questo riguardo ci si può comunque avvalere anche dei dati rilevati dalla Ragioneria Generale dello Stato sul numero dei dipendenti pubblici alla data quasi concomitante del 1° gennaio 1988, con l'avvertenza che a tale data la Ragioneria esponeva per il comparto scuola una situazione complessiva di 1.068.354 unità di personale (7.047 unità in più di quelle rilevate dal Dipartimento della funzione pubblica), così ripartite:

Personale	di ruolo	di cui femm.	non di ruolo	di cui femm.
- docente	821.045	611.033	82.853	46.259
- non docente	142.271	70.206	22.185	12.451
	-----	-----	-----	-----
Tot.	963.316	681.239	105.038	58.710

Di conseguenza, la situazione della presenza femminile nella Pubblica Amministrazione, nel periodo considerato, era pari al:

- 36,73% del complesso dei dipendenti del comparto Ministeri (compresi i segretari comunali e provinciali), con valori del 37,74% del personale contrattualizzato e dell'11,24% del personale non soggetto a contrattazione; all'interno del comparto, poi, la punta massima di presenza femminile si nota al IV livello con il 52,48%, seguito dal VI livello con il 44,68%;

- 41,32% del personale degli enti pubblici non economici, con valori dell'8,81% del personale dirigente e del 44,02% del personale non contrattualizzato e con punte massime, nell'ambito di quest'ultimo, del 56,29% al IV livello e del 52,60% al VI livello;

- 38,74% del personale degli enti locali, con valore minimo dell'8,32% del personale di X livello e massimo del 51,88% di quello del VI livello, seguito dal 43,50% del III e del 37,40% del IV livello;

- 31,25% del personale delle aziende autonome, con valori del 5,21% del personale non contrattualizzato (2,73% dei dirigenti) e del 31,36% di quello contrattualizzato, con punta massima del 51,25% del personale di V livello;

- 53,23% del complesso dei ruoli del servizio sanitario nazionale e, in particolare 55,30% del personale del ruolo sanitario, 50,70% del ruolo tecnico e 49,40% del ruolo amministrativo; nell'ambito del ruolo sanitario, poi, si nota una presenza femminile pari al 18,76% dei medici a tempo

pieno, 12,59% di medici a tempo definito, 50,27% dei farmacisti e 69,97% del personale infermieristico;

- 33% nel comparto degli enti di ricerca, con valori del 37,03% del personale appartenente alle nove qualifiche funzionali, del 23,96% dei ricercatori e del 25,43% dei dirigenti;

- 69,26% del personale di ruolo e non di ruolo della scuola, con valori del 72,72% del personale docente e del 50,26% del personale non docente: nell'ambito del personale docente si ha una massiccia presenza femminile nella scuola materna con il 99,46% (72.213 unità), nella scuola elementare con l'89,19% (253.007 unità) e nella scuola media con il 68,56% (200.718 unità);

- 34,40% nel comparto delle Università, con valori del 9,45% dei docenti di prima fascia, del 23,84% dei docenti di seconda fascia, del 38,97% di ricercatori e degli assistenti ad esaurimento e del 42,54% del personale delle qualifiche funzionali;

- 17% di magistrati ordinari e 9,04% dei magistrati amministrativi;

- 36,86% del complesso del personale di ruolo e non di ruolo delle regioni a statuto speciale e delle province autonome, con punte massime del 42,74% del personale di IV livello e del 38,12% di quello di VI livello.

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

DIPENDENTI PUBBLICI IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 1987
Distribuzione per settori e categorie

Settori	Categorie	Dirigenti e ruolo ad esaurimento	di ruolo	Altro personale (a)		T o t a l e complessivo	Personale non vincolato
				non di ruolo	t o t a l e		
A - COMPARTI							
1 - Ministeri (b)		10.372	260.176	1.461	261.637	272.009	1.677
2 - Enti Pubblici non Economici		2.566	77.222	260	77.482	80.048	1.190
3 - Enti Locali (c)		—	663.409	29.068	692.477	692.477	24.467
4 - Aziende Autonome		1.286	299.428	—	299.428	300.714	227
5 - Sanità		—	624.040	8.590	632.630	632.630	21.386
6 - Enti di ricerca		236	15.487	266	15.753	15.989	18
7 - Scuola		—	977.638	83.669	1.061.307	1.061.307	61.131
8 - Università		171	63.168	(.)	63.168	90.336	3.897
		26.997 (d)					
T O T A L E A		41.628	2.980.568	123.314	3.103.882	3.145.510	113.993
B - ALTRI SETTORI							
a - Sistema giudiziario		8.585(e)	—	—	—	8.585	—
b - Regioni a statuto speciale		—	18.216	1.707	19.923	19.923	377
c - Province autonome		—	7.888	1.145	9.033	9.033	1.224
d - Forze Armate		—	285.337	(.)	285.337	288.471	33.788
e - Corpi organizzati militarmente		—	85.162	(.)	85.162	86.088	—
		4.060	396.603	2.852	399.455	412.100	35.389
T O T A L E B		8.585	396.603	2.852	399.455	412.100	35.389
T O T A L E COMPLESSIVO		8.585	3.377.171	126.166	3.503.337	3.557.610	149.382

(a) - Personale di ruolo e non di ruolo compreso nel campo di applicazione della legge quadro sul pubblico impiego

(b) - Compresi i segretari comunali e provinciali

(c) - Comprendono: Comuni, Province, Regioni a statuto ordinario, Enti regionali, Camere di Commercio e I.A.C.P.

(d) - Docenti universitari

(e) - Magistrati ordinari, militari e amministrativi.

Tabella Pers.

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

PERS. - A / 1 - a

COMPARTO MINISTERI
DIPENDENTI PRESENTI AL 31 DICEMBRE 1987 - Distribuiti per amministrazioni

AMMINISTRAZIONE	DIRIGENTI		RUOLO AD ESAUR. DI CUI		DIPENDENTI DI RUOLO		DIPENDENTI		
	DOTAZ. ORGAN.	IN COMPL.	IN COMPL.	DI CUI FEMM.	ALTR. PERSONALE DOTAZ. ORGANICHE	IN COMPL.	DI CUI FEMM.	NON DI RUOLO	TEMPORANEI
PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI	113	120	--	--	5.317	3.781	1.819	178	
AFFARI ESTERI	657	563	57	21	4.454	4.361	1.928		
AGRICOLTURA E FORESTE	115	77	13	5	2.839	1.590	586		
BENI CULTURALI	280	205	81	11	22.093	25.692	10.011	330	599
BILANCIO E PROGRAMMAZIONE ECON.CA	44	47	122	73	363	202	90		
COMMERCIO ESTERO	45	42	10	2	656	481	268		
DIFESA	245	223	69	4	71.530	52.342	10.825	88	
FINANZE	1.128	676	2.104	219	68.731	63.609	23.194	6	
GRAZIA E GIUSTIZIA	544	342	668	9	39.104	33.098	16.009	831	1.054
INDUSTRIA E COMMERCIO	240	189	11	--	1.729	1.221	486		
INTERNO	801	939	298	119	25.853	15.848	8.814	10	
LAVORI PUBBLICI	227	189	59	9	5.890	4.088	670	14	
LAVORO PREVIDENZA SOCIALE	328	267	281	16	9.334	14.826	6.801	1	
MARINA MERCANTILE	45	33	36	17	1.287	893	248		
PARTICIPAZIONI STATALI	31	30	283	62	146	103	35		
PUBBLICA ISTRUZIONE	489	425	10	2	10.230	11.117	6.293		
SANITA'	229	208	282	46	2.458	2.005	988		
TESORO	1.036	837	55	6	18.213	14.367	6.828	1	19
TRASPORTI	196	106	1	--	8.155	5.109	1.653	2	5
TURISMO E SPETTACOLO	31	27	--	--	462	349	197		
T O T A L E MINISTRI	6.824	5.545	4.440	621	298.844	255.082	97.743	1.461	1.677
SECRETARI COMUNALI	436	387	--	--	6.312	5.094	450	--	--
TOTALE COMPLESSIVO	7.260	5.932	4.440	621	305.156	260.176	98.193	1.461	1.677

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

COMPARTO MINISTERI

Pers. A / 1 - b

DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI DI RUOLO - PRESENTI AL 31 DICEMBRE 1987
PER QUALIFICA E LIVELLO

!QUALIFICHE E LIVELLI	!DOTAZIONI !ORGANICHE	! IN ! COMPLESSO	! DI CUI ! FEMMINE
!Dirigente Generale A	33	45	1
!Dirigente Generale B	108	135	—
!Dirigente Generale C	354	486	6
!Dirigente Superiore	2.109	1.836	132
!Primo Dirigente	4.220	3.043	402
! T O T A L E D I R I G E N T I	6.824	5.545	541
!Segretari comunali (Generali 1/A	58	50	—
(Generali 1/B	378	337	4
! T O T A L E	436	387	4
!Ispettore Generale r.e.	—	935	147
!Direttore di divisione r.e.	—	3.505	474
!TOTALE RUOLO ESAURIMENTO	—	4.440	621
!TOTALE PERSONALE NON !CONTRATTUALIZZATO		10.372	1.166
!Segretari comunali (generali II CL	716	415	—
(iniziali	5.596	4.679	450
! T O T A L E	6.312	5.094	450
!nono livello	—	—	—
!ottavo "	15.400	11.634	2.879
!settimo "	35.390	24.194	8.210
!sesto "	53.905	48.805	21.806
!quinto "	42.032	29.021	9.225
!quarto "	84.498	80.780	42.395
!terzo "	47.866	43.707	8.867
!secondo "	19.748	16.824	4.339
!primo "	5	117	22
! T O T A L E L I V E L L I	298.844	255.082	97.743
!TOTALE PERSONALE CONTRATTUALIZZATO!		260.176	98.193
!TOTALE COMPLESSIVO		270.548	99.359

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI
DIPENDENTI PRESENTI AL 31 DICEMBRE 1987 - Distribuiti per Amministrazioni

Pers. - A/2 a

AMMINISTRAZIONE	Dirigenti		Dipendenti di ruolo		Altro personale		Dipendenti non di ruolo		Dipendenti temporanei
	Dotaz. Organ.	in comples.	di cui femmine	Dotaz. Organ.	in comples	di cui femmine	di ruolo		
Azienda Sviluppo Mezzogiorno	294	272	18	2.503	2.240	712			
A.C.I.	159	146	14	3.041	2.978	1.241			
C.O.N.I.	110	88	4	2.322	1.772	699	15		
C.R.I.	22	11	-	3.339	2.624	1.121	92	148	
ENASARCO	13	9	-	903	804	409	1		
E.N.I.T.	29	24	3	665	365	147			
E.N.P.A.L.S.	18	15	-	540	295	95		69	
E.N.P.A.M.	17	9	-	509	381	206		17	
E.N.P.A.S.	81	75	7	2.151	1.392	596	52		
ACQUEDOTTO FUGLIESE	40	34	3	2.845	2.049	113			
E.S.MA.S.	3	3	2	590	590	588			
I.N.A.D.E.L.	59	55	3	1.742	1.449	510	5	79	
I.N.A.I.L.	420	338	32	15.019	12.128	5.172		48	
I.N.P.D.A.I.	23	20	1	582	547	300		10	
I.N.P.S.	1.322	1.129	108	41.767	37.881	16.854	20	74	
IST.NAZ.COMM.EST.	-	95	1	-	1.361	501			
IST.POSTELGRAFONICI	7	6	1	301	270	124	1		
S.C.A.U.	58	42	-	2.436	1.876	746			162
TOT. ENTI < 300 DIPENDENTI	171	140	25	3.744	2.905	1.312	53	292	
TOT. ACI PROV.	24	23	-	4.189	2.715	984	7	156	
TOT. O.M. PROV.	23	21	3	289	262	172	12	2	
ALTRI ENTI	12	11	1	392	338	142	1		
TOTALE	2.905	2.566	226	89.869	77.222	32.744	259	1.190	

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Pers. A / 2-b

DIPENDENTI DI RUOLO - PRESENTI AL 31 DICEMBRE 1987
DISTRIBUITI PER QUALIFICA E LIVELLO

QUALIFICHE E LIVELLI	DOTAZIONI ORGANICHE	IN COMPLESSO	DI CUI FEMMINE
Dirigente Generale B	5	7	-
Dirigente Generale C	111	91	4
Dirigente Superiore	749	654	46
Primo Dirigente	2.040	1.814	176
T O T A L E D I R I G E N T I	2.905	2.566	226
Prima qualifica professionale	3.674	2.840	475
nono livello	788	3.652	751
ottavo "	2.627	924	172
settimo "	15.692	17.856	6.200
sesto "	38.045	27.165	14.289
quinto "	5.185	8.782	3.234
quarto "	17.184	11.267	6.342
terzo "	1.636	1.831	433
secondo "	5.033	2.874	831
primo "	5	31	17
T O T A L E L I V E L L I	89.869	74.382	32.744
T O T A L E G E N E R A L E	92.774	79.788	32.970

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

COMPARTO: ENTI LOCALI

Pers. A / 3-a

PERSONALE PRESENTE AL 31 DICEMBRE 1987 - DISTRIBUITO PER GRUPPI DI AMMINISTRAZIONI

AMMINISTRAZIONE	DIPENDENTI DI RUOLO			DIPENDENTI	
	DOTAZIONI ORGANICH.	IN COMPLESS.	DI CUI FEMMINE	NON DI RUOLO	TEMPOR.
COM. 2.000 Abitanti	27.156	22.658	5.535	692	510
" 2ML-3ML	24.921	20.340	6.869	675	280
" 3ML-5ML	59.269	44.128	15.631	2.930	1.111
" 5ML-10ML	102.541	78.658	26.029	2.840	3.248
" 10ML-20ML	99.306	78.738	29.948	3.519	3.467
" 20ML-60ML	97.234	78.818	30.625	1.338	3.444
" 60ML-100ML	35.145	31.068	11.324	6.969	1.181
" 100ML-250ML	41.167	39.617	19.899	1.181	4.537
" 250ML-500ML	39.620	28.972	13.416	1.085	1.396
" 500.000	125.645	105.126	51.721	2.977	2.179
PROVINCE	80.153	63.147	20.007	1.278	1.986
REGIONI STATUTO ORDINARIO	48.154	51.881	18.812	3.297	721
ENTI REGIONALI	4.084	3.881	947	79	78
C.C.I.A.A. PROV.LI	9.390	7.321	3.264	43	220
I.A.C.P. PROV.LI	10.139	9.056	3.007	165	118
T O T A L E	803.924	663.409	257.034	29.068	24.476

COMPARTO ENTI LOCALI

Pers. A / 3-b

DIPENDENTI DI RUOLO - PRESENTI AL 31 DICEMBRE 1987DISTRIBUITI PER LIVELLI

LIVELLI		DOTAZIONI	IN	DI CUI
		ORGANICHE	COMPLESSO	FEMMINE
decimo	livello	3.128	2.499	208
nono	"	12.640	12.531	2.226
ottavo	"	32.944	27.980	6.972
settimo	"	57.806	48.273	17.859
sesto	"	156.828	132.886	68.935
quinto	"	98.029	79.351	12.712
quarto	"	178.101	143.023	53.493
terzo	"	237.876	198.390	86.302
secondo	"	23.531	16.681	7.338
primo	"	3.041	1.795	989
T O T A L E		803.924	663.409	257.034

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

COMPARTO: AZIENDE AUTONOME
DIPENDENTI PRESENTI AL 31 DICEMBRE 1987 - Distribuiti per amministrazioni
 Pers. - A/4 - - a

AMMINISTRAZIONE	DIRIGENTI		RUOLO AD ESAUR.		DIPENDENTI DI RUOLO				DIPENDENTI TEMPORANEI
	DOTAZ. IN ORGAN. COMPL.	DI CUI FEMM.	IN COMPL.	DI CUI FEMMINE	DOTAZ. ORGANICHE	IN COMPL.	DI CUI FEMMINE	DI CUI FEMMINE	
A.N.A.V.	39	1	3	1	4.211	3.022	104		
A.I.M.A.	29	2	107	13	434	139	72		
A.S.S.T.	101	2	51	3	15.912	12.639	4.946		
A.N.A.S.	103	1	8	1	13.543	12.447	772		
CASSA DEPOSITI E PRESTITI	28	1	1	-	741	475	162		
VV.FF.	142	-	31	1	25.088	23.400	466		
MONOFOLI	100	-	462	31	18.000	14.427	3.419	227	
PP.TT.	511	10	-	-	262.497	232.879	83.954		
T O T A L E	1.053	17	663	50	340.426	299.428	93.895	227	

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

COMPARTO: AZIENDE AUTONOME**Pers. A / 4-b****DIPENDENTI DI RUOLO - PRESENTI AL 31 DICEMBRE 1987
DISTRIBUITI PER LIVELLI**

!QUALIFICHE E LIVELLI	!DOTAZIONI !ORGANICHE	! IN ! COMPLESSO	! DI CUI ! FEMMINE
!Dirigente Generale B	! 4	! 4	! —
!Dirigente Generale C	! 67	! 68	! —
!Dirigente Superiore	! 357	! 244	! 6
!Primo Dirigente	! 625	! 307	! 11
! T O T A L E DIRIGENTI	! 1.053	! 623	! 17
!Ispettore Generale r.e.	! —	! 52	! 2
!Direttore di divisione r.e.	! —	! 611	! 48
!TOTALE RUOLO ESAURIMENTO	! —	! 663	! 50
!TOTALE PERSONALE NON !CONTRATTUALIZZATO	! 1.053	! 1.286	! 67
!nono "	! 730	! 26	! 7
!ottavo "	! 8.605	! 5.549	! 1.099
!settimo "	! 18.585	! 10.507	! 2.562
!sesto "	! 54.073	! 40.997	! 11.581
!quinto "	! 114.602	! 105.255	! 53.944
!quarto "	! 131.495	! 128.161	! 22.578
!terzo "	! 4.527	! 3.716	! 605
!secondo "	! 7.318	! 5.057	! 1.515
!primo "	! 491	! 160	! 4
!T O T A L E LIVELLI	! 340.426	! 299.428	! 93.895
!T O T A L E COMPLESSIVO	! 341.479	! 300.714	! 93.962

COMPARTO SANITA'**Pers. A/5-a****DIPENDENTI NON DI RUOLO E TEMPORANEI - PRESENTI AL 31
DICEMBRE 1987****DISTRIBUITI PER AMMINISTRAZIONE.**

AMMINISTRAZIONI	DIPENDENTI	
	NON DI RUOLO	TEMPORANEI
UU.SS.LL.	1.818	5.531
ENTI	6.772	15.855
	8.590	21.386

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

COMPARTO SANITA'**Pers. A/5 b****DIPENDENTI DI RUOLO - PRESENTI AL 31 DICEMBRE 1987****DISTRIBUITI PER QUALIFICA E LIVELLO**

! QUALIFICHE E LIVELLI	! DOTAZIONI	! IN	! DI CUI
!	! ORGANICHE	! COMPLESSO	! FEMMINE
!	!	!	!
! MEDICO A TEMPO PIENO	!	!	!
! undicesimo livello	! 13.302	! 8.667	! 318
! decimo "	! 33.178	! 19.855	! 2.682
! nono "	! 48.427	! 33.040	! 8.550
!	!	!	!
! T O T A L E	! 94.907	! 61.562	! 11.550
!	!	!	!
! MEDICO A TEMPO DEFINITO	!	!	!
! undicesimo livello	! 1.296	! 2.219	! 49
! decimo "	! 3.349	! 4.578	! 296
! nono "	! 6.774	! 7.902	! 1.505
!	!	!	!
! T O T A L E	! 11.419	! 14.699	! 1.850
!	!	!	!
! MEDICO A TEMPO PARZIALE	!	!	!
! undicesimo livello	! 5	! 5	! -
! decimo "	! 162	! 237	! -
! nono "	! 271	! 393	! -
!	!	!	!
! T O T A L E	! 438	! 635	! -
!	!	!	!
! VETERINARIO	!	!	!
! undicesimo livello	! 876	! 535	! -
! decimo "	! 1.813	! 1.489	! 29
! nono "	! 3.967	! 2.887	! 105
!	!	!	!
! T O T A L E	! 6.656	! 4.911	! 134
!	!	!	!
! FARMACISTA	!	!	!
! undicesimo livello	! 729	! 465	! 126
! decimo "	! 415	! 191	! 102
! nono "	! 1.593	! 1.214	! 712
!	!	!	!
! T O T A L E	! 2.737	! 1.870	! 940

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

BIOLOGO FISICO CHIMICO PSICOLOGO!			
!undicesimo livello	531	387	72
!decimo "	2.549	2.354	954
!nono "	8.432	6.029	3.510
!			
! T O T A L E	11.512	8.770	4.536
!			
!PERSONALE CON FUNZIONI DIDATTI-			
!CHE E ORGANIZZATIVE			
!settimo livello	2.522	1.942	1.621
!sesto "	-	-	-
!quinto "	-	-	-
!			
! T O T A L E	2.522	1.942	1.621
!			
!PERSONALE DI VIGILANZA E ISPE-			
!ZIONE			
!sesto livello	1.199	1.068	48
!quinto "	7.218	4.819	772
!			
! T O T A L E	8.417	5.887	820
!			
!INFERMIERE			
!settimo livello	27.187	21.953	19.230
!sesto "	174.931	147.275	104.157
!quinto "			
!quarto "	77.872	68.117	42.676
!			
! T O T A L E	279.990	237.345	166.063
!			
!TECNICO SANITARIO			
!sesto livello	3.324	2.651	1.077
!quinto "	28.915	23.965	10.395
!			
! T O T A L E	32.239	26.616	11.472
!			
!PERSONALE CON FUNZIONI RIABILI-			
!TAZIONE			
!sesto livello	4.137	5.181	3.812
!quinto "	12.189	7.689	5.761
!quarto "	727	414	206
!			
! T O T A L E	17.053	13.284	9.779
!			
!TOTALE RUOLO SANITARIO	467.890	377.521	208.765
!			

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

!RUOLO PROFESSIONALE	!	!	!	!
!undicesimo livello	!	553	!	204
!decimo "	!		!	-
!nono "	!	1.301	!	398
!ottavo "	!		!	6
!settimo "	!	930	!	707
!	!		!	-
!TOTALE RUOLO PROFESSIONALE	!	2.784	!	1.309
!	!		!	6
!RUOLO TECNICO	!	!	!	!
!undicesimo livello	!	71	!	30
!decimo "	!	255	!	182
!nono "	!	1.035	!	487
!ottavo "	!		!	
!settimo "	!	1.079	!	994
!sesto "	!	10.916	!	7.977
!quinto "	!	10.494	!	8.360
!quarto "	!	63.626	!	57.022
!terzo "	!	50.423	!	49.280
!secondo "	!	63.663	!	51.210
!primo "	!	986	!	860
!	!		!	
!TOTALE RUOLO TECNICO	!	202.548	!	176.402
!	!		!	89.428
!RUOLO AMMINISTRATIVO	!	!	!	!
!undicesimo livello	!	2.049	!	1.777
!decimo "	!	3.032	!	2.375
!nono "	!	2.660	!	1.954
!ottavo "	!	2.712	!	2.068
!settimo "	!	9.297	!	7.264
!sesto "	!	27.800	!	24.995
!quinto "	!		!	
!quarto "	!	26.838	!	23.141
!terzo "	!	28	!	28
!secondo "	!	6.664	!	5.206
!primo "	!		!	
!	!		!	
!TOTALE RUOLO AMMINISTRATIVO	!	81.080	!	68.808
!	!		!	33.989
!COMPLESSO DEI RUOLI	!	1754.302	!	624.040
!	!		!	1332.188

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

COMPTO:ENTI DI RICERCA
 DIPENDENTI PRESENTI AL 31 DICEMBRE 1987 - Distribuiti per amministrazioni

Pers. A/6 - a

AMMINISTRAZIONE	DIRIGENTI		RUOLO AD ESAUR. DI CUI		DIPENDENTI DI RUOLO		ALTRQ PERSONALE		DI CUI		NON DI	
	DOTAZ. ORGAN. COMPL.	IN FEWM.	COMPL.	IN FEWM.	DOTAZ. ORGANICHE	IN COMPL.	FEWM.	COMPL.	FEWM.	RUOLO	TEMPORANEI	
C.N.R.	30	25	--	--	7.360	6.233	1.904			218		
I.C.S.	96	87	57	8	2.717	2.693	1.304					
I.N.FIS.NUC.	5	4	--	--	1.285	1.264	262					
ISPESL	29	29	4	--	1.432	1.377	284					
I. SUP. SANITA'	15	14	3	2	1.535	1.415	635					
ST. SPER. AGR.	--	--	3	2	1.265	930	205					
ENTI < 300 dipendenti	17	14	--	--	2.196	1.575	538			48		18
TOTALE	192	173	63	12	17.790	15.487	5.132			266		18

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Pers. A / 6 - b

COMPARTO: ENTI DI RICERCADIPENDENTI DI RUOLO - PRESENTI AL 31 DICEMBRE 1987DISTRIBUITI PER QUALIFICA E LIVELLO

! QUALIFICHE E LIVELLI !	! DOTAZIONI ORGANICHE !	! IN COMPLESSO !	! DI CUI FEMMINE !
! Dir.gen.le b !	! 1 !	! 1 !	! -- !
! Dir.gen.le c !	! 7 !	! 9 !	! 1 !
! Dir. superiore !	! 56 !	! 51 !	! 9 !
! Primo dirigente !	! 128 !	! 112 !	! 34 !
! TOTALE DIRIGENTI !	! 192 !	! 173 !	! 44 !
! Isp.gen.le r.e. !	! -- !	! 10 !	! 8 !
! Dir.div.ne r.e. !	! -- !	! 53 !	! 4 !
! TOTALE R.E. !	! -- !	! 63 !	! 12 !
! TOT. COMPLESSIVO !	! 192 !	! 236 !	! 56 !
! Dirig. ricerca !	! 285 !	! 225 !	! 44 !
! Ricercatore !	! 760 !	! 606 !	! 210 !
! Coll.tec. prof. !	! 4.398 !	! 3.785 !	! 852 !
! TOT. RICERC. !	! 5.443 !	! 4.616 !	! 1.106 !
! IX livello !	! 12 !	! 44 !	! 23 !
! VIII livello !	! 1.055 !	! 518 !	! 68 !
! VII livello !	! 3.261 !	! 3.603 !	! 1.046 !
! VI livello !	! 1.839 !	! 1.276 !	! 671 !
! V livello !	! 1.823 !	! 1.554 !	! 732 !
! IV livello !	! 3.231 !	! 2.818 !	! 1.231 !
! III livello !	! 400 !	! 574 !	! 115 !
! II livello !	! 712 !	! 479 !	! 140 !
! I livello !	! 14 !	! 5 !	! -- !
! TOTALE LIVELLI !	! 12.347 !	! 10.871 !	! 4.026 !
! TOTALE CONTRATT. !	! 17.790 !	! 15.487 !	! 5.132 !
! TOTALE COMPLESSIVO !	! 17.982 !	! 15.723 !	! 5.188 !

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Pers. A / 7

COMPARTO: SCUOLA

DIPENDENTI DI RUOLO - PRESENTI AL 31 DICEMBRE 1987

DISTRIBUITI PER QUALIFICA

QUALIFICHE	DOTAZIONI ORGANICHE	IN COMPLESSO	DI CUI FEMMINE
Isp. Tec. Perif.	552	354	—
Dir. Didattico	15.909	15.680	—
TOTALE DIR.	16.461	16.034	—
Doc. Conservatorio	5.531	4.633	—
Doc. Laureato MS	195.566	187.342	—
Doc. Laureato MI	269.227	257.043	—
Doc. Diplom. Media	—	—	—
Doc. Scuola Elementare	353.197	370.365	—
Doc. Scuola Materna	—	—	—
TOTALE DOCENTI	823.521	819.383	—
Coord. amm.vo	14.218	12.055	—
Coll. tecnico	54.839	52.019	—
Pers. ausiliario	91.291	78.147	—
TOTALE ALTRO PERS.	160.348	142.221	—
T O T A L E C O M P L .	1.000.330	977.638	—
TOTALE	1.000.330	977.638	—

COMPARTO UNIVERSITA'

Pers. - A/8 a

DIPENDENTI TEMPORANEI PRESENTI AL 31 DICEMBRE 1987 PER AMMINISTRAZIONE

D.G. ISTR.UNIVERSITARIA

3.897

T O T A L E

3.897

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

COMPARTO: UNIVERSITA'

Pers. A / 8 - b

DIPENDENTI DI RUOLO - PRESENTI AL 31 DICEMBRE 1987
DISTRIBUITI PER QUALIFICA E LIVELLO

QUALIFICHE E LIVELLI	DOTAZIONI ORGANICHE	IN COMPLESSO	DI CUI FEMMINE
Prof. 1 fascia TP	15.000	7.808	738
Prof. 1 fascia TD	—	3.345	316
Prof. 2 fascia TP	15.000	11.091	2.645
Prof. 2 fascia TD	—	4.753	1.133
T O T A L E PROF.	30.000	26.997	4.832
Dirigente Generale C	10	6	—
Dirigente Superiore	49	36	5
Primo Dirigente	110	19	7
T O T A L E DIRIGENTI	169	61	12
Ispettore Generale r.e.	—	30	12
Direttore di divisione r.e.	—	80	32
TOTALE RUOLO ESAURIMENTO COMPLESSO	—	110	44
COMPLESSO	30.169	27.168	4.888
Ricerc. Conf. TP	16.202	13.047	5.549
Ricerc. Conf. TD	—	—	—
Ricerc. N/Conf. TP	—	3.700	1.302
Ricerc. N/Conf. TD	—	—	—
Assist. r.e.	—	2.370	597
Prof. Inc. Est.	—	—	—
Prof. Inc. Int.	—	—	—
2 Qual. r. Spec.	650	—	—
1 Qual. r. Spec.	950	27	13
TOTALE RUOLO PART. nono livello	17.802	19.144	7.461
ottavo "	400	87	42
settimo "	4.400	2.821	1.362
sesto "	7.200	6.851	2.912
quinto "	12.700	12.660	5.921
quarto "	10.700	5.411	1.187
terzo "	10.200	11.397	5.393
secondo "	4.200	2.791	1.103
primo "	3.100	2.006	808
T O T A L E LIVELLI	—	—	—
T O T A L E PERS. CONTRATT.	52.900	44.024	18.728
COMPLESSO	70.702	63.168	26.189
COMPLESSO	100.871	90.336	31.077

Pers. B/

PERSONALE IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 1987
NON COMPRESO NEL CAMPO DI APPLICAZIONE DELLA LEGGE
QUADRO SUL PUBBLICO IMPIEGO - DISTRIBUITO PER CATEGORIE

C A T E G O R I E	COMPLESSO	DI CUI FEMMINE
MAGISTRATI	8.585	1.349
DIRIGENTI E RUOLO ESAURIMENTO	14.641	1.506
PROFESSORI UNIVERSITARI	26.997	4.032
FORZE ARMATE	288.471	—
CORPI MILITARMENTE ORGANIZZATI	86.088	3.363
REGIONI A STATUTO SPECIALE	19.923	6.540
PROVINCE AUTONOME	9.033	4.132
UNIVERSITA'	171	
COMPLESSO	453.909	20.922

Pers. - B/a

MAGISTRATI ORDINARI MILITARI ED AMMINISTRATIVI
- PRESENTI AL 31 DICEMBRE 1987 -
DISTRIBUITI PER AMMINISTRAZIONE

AMMINISTRAZIONE	COMPLESSO	DI CUI FEMMINE
PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI	1.228	111
DIFESA	75	—
GRAZIA E GIUSTIZIA	7.282	1.238
TOTALE MAGISTRATI	8.585	1.349

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

REGIONI A STATUTO SPECIALE

Pers. - B/b - 1

DIPENDENTI DI RUOLO - PRESENTI AL 31 DICEMBRE 1987 -
DISTRIBUITI PER AMMINISTRAZIONE

AMMINISTRAZIONI	DOTAZIONI ORGANICHE	IN COMPLESSO	DI CUI FEMMINE
FRIULI VENEZIA GIULIA	5.308	3.079	1.133
SARDEGNA	2.816	2.816	828
SICILIA	12.618	9.938	2.836
TRENTINO ALTO ADIGE	850	595	236
VALLE D'AOSTA	2.016	1.788	898
T O T A L E	23.608	18.216	5.931

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

REGIONI A STATUTO SPECIALE

Pers. - B/b - 2

DIPENDENTI PRESENTI AL 31 DICEMBRE 1987
DISTINTI PER QUALIFICA E LIVELLO

QUALIFICHE E LIVELLI	DOTAZIONI ORGANICHE	IN COMPLESSO	DI CUI FEMMINE
LIVELLO X (II qual. dirig.)	293	202	33
LIVELLO IX (I qual. dirig.)	226	159	50
LIVELLO VIII	2.919	605	190
LIVELLO VII	2.604	2.395	880
LIVELLO VI	4.195	3.973	1.160
LIVELLO V	6.063	5.657	2.063
LIVELLO IV	3.727	2.987	749
LIVELLO III	2.157	1.216	303
LIVELLO II	1.307	1.002	502
LIVELLO I	117	20	1
TOTALE LIVELLI	23.608	18.216	5.931
PERSONALE NON DI RUOLO	0	1.707	609
T O T A L E	23.608	19.923	6.540
PERSONALE TEMPORANEO	0	377	179

PROVINCE AUTONOME**Pers. - B/c - 1****DIPENDENTI DI RUOLO PRESENTI AL 31 DICEMBRE 1987**
DISTRIBUITI PER AMMINISTRAZIONE

AMMINISTRAZIONI	DOTAZIONI ORGANICHE	IN COMPLESSO	DI CUI FEMMINE
BOLZANO	5.701	4.888	2.447
TRENTO	3.662	3.000	1.117
T O T A L E	9.363	7.888	3.564

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

PROVINCE AUTONOME

Pers. - B/c - 2

DIPENDENTI PRESENTI AL 31 DICEMBRE 1987DISTINTI PER QUALIFICA O LIVELLO

QUALIFICHE E LIVELLI	DOTAZIONI ORGANICHE	IN COMPLESSO	DI CUI FEMMINE
LIVELLO X (II qual. dirig.)	157	133	6
LIVELLO IX (I qual. dirig.)	18	6	1
LIVELLO VIII	212	351	46
LIVELLO VII	665	406	111
LIVELLO VI	2.882	2.409	1.273
LIVELLO V	223	223	48
LIVELLO IV	3.059	2.594	1.637
LIVELLO III	1.052	868	59
LIVELLO II	1.067	870	355
LIVELLO I	28	28	28
TOTALE LIVELLI	9.363	7.888	3.564
PERSONALE NON DI RUOLO	0	1.145	568
T O T A L E	9.363	9.033	4.132
PERSONALE TEMPORANEO	0	1.224	600

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Pers. B/d

PERSONALE MILITARE IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 1987
 DISTRIBUZIONE PER AMMINISTRAZIONE PER QUALIFICA E PER LIVELLO

AMMINISTRAZIONI	DIRIGENTI	LIVELLI RETRIBUTIVI FUNZIONALI							ALLIEVI	TOTALE
		8°-bis	8°	7°	6°-bis	6°	5°	4°		
DIFESA	2.948	7.411	3.553	11.983	9.241	14.914	96.948	46.447	17.403	210.848
FINANZE	113	331	115	747	1.412	1.004	24.755	22.077	3.259	53.813
GRAZIA E GIUSTIZIA	1	12	15	11	144	174	5.603	17.200	—	23.160
MARINA MERCANTILE	72	138	102	310	—	28	—	—	—	650
T O T A L E	3.134	7.892	3.785	13.051	10.797	16.120	127.306	85.724	20.662	288.471

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Pers. - B/e

PERSONALE APPARTENENTE AI CORPI MILITARMENTE ORGANIZZATI
IN SERVIZIO AL 31 DICEMBRE 1987
DISTRIBUZIONE PER AMMINISTRAZIONE PER QUALIFICA E PER LIVELLO

AMMINISTRAZIONI	DIRIGENTI	LIVELLI RETRIBUTIVI FUNZIONALI							ALLIEVI		TOTALE DI CUI FEMM.
		8°-bis	8°	7°	6°-bis	6°	5°	4°	M+F		
AGRICOLTURA INTERNO	— 926	— 792	— 404	— 1.633	201 2.829	480 1.745	1.205 26.628	1.500 43.502	2.038 2.205	5.424 80.664	— 3.363
T O T A L E	926	792	404	1.633	3.030	2.225	27.833	45.002	4.243	86.088	3.363

Il reclutamento

Un reclutamento coerente del personale necessario, una sufficiente disponibilità di esso rispetto alle attività da svolgere ed ai fini da perseguire, una razionale sua utilizzazione rappresentano un'esigenza fondamentale per qualsiasi organizzazione che concretizzi il proprio assetto in termini di efficienza. I risultati che si realizzano, infatti, dipendono, quanto alla loro efficacia, principalmente dalla soluzione ottimale di questi problemi di organizzazione in senso soggettivo. Un quarto elemento in verità è richiesto, quello della formazione del personale stesso, che per essere adeguata, a prescindere dall'addestramento inerente al primo inserimento, non può non essere acquisita se non nel corso della vita lavorativa, con cadenza periodica e più accentuatamente in occasione di rilevanti modifiche dell'organizzazione richieste dall'evoluzione dei fini da perseguire.

La pubblica amministrazione italiana ha sempre stentato a porre in questi termini la problematica della propria organizzazione in senso soggettivo, attanagliata come è da vincoli rigidi di reclutamento, di utilizzazione, di disponibilità, resi più gravosi da un frazionamento dei ruoli spesso incoerente, da politiche delle assunzioni svincolate dalla ponderazione degli effettivi bisogni e conseguentemente da irrazionali destinazioni territoriali del personale, da situazioni persistenti di ipergarantismo nelle posizioni del pubblico impiego, che, pur minando l'efficienza generale delle strutture, appaiono in complesso eccessive.

Ciò deriva principalmente, come è stato ampiamente documentato dalla dottrina della scienza dell'amministrazione, dal divario profondo determinato dall'uso esteso in questa materia dello strumento legislativo, anche nei casi in cui il suo carattere di astrattezza collide con le esigenze organizzative che sono, invece, concrete, contingenti e variabili.

In altre parole vi sono aree del pubblico impiego in cui il ricorso alla legge, come fonte unica di regolamentazione, genera schemi astratti che spesso sono insufficienti ed inconcludenti quanto a tutela, mentre, nel contempo, non assolvono ad alcuna funzione di apprestamento di strutture efficienti e di realizzazione di attività efficaci.

Ciò non può evidentemente portare alla conclusione dell'abbandono assoluto nella materia dello strumento legislativo, del resto richiesto dalla Costituzione come fondamentale nelle scelte primarie dell'organizzazione della P.A. e nella regolamentazione dei diritti essenziali degni di una tutela particolare, ma spinge alla ricerca di mezzi più adeguati, che da una parte garantiscano gli interessi del personale e dall'altra mirino a soddisfare le esigenze organizzative. In tal modo verrebbe, infatti, a realizzarsi un quadro di regolamentazione in cui siano commisti, quali fonti, da un lato la legge, rigida ma limitata a precisi campi riservati, dall'altro la normazione secondaria, basata sulla concertazione e sulla contrattazione tra gli attori

esponenziali degli interessi pubblici, collettivi ed individuali in gioco.

Questo processo è iniziato nel sistema normativo negli anni 1980, in cui le esigenze di recupero di concorrenzialità con la conseguente ricerca di riduzione di costi hanno posto nel mondo produttivo problemi di razionalizzazione e ristrutturazione, con avanzata massiccia della tecnologia. Ciò ha provocato, d'altra parte, una rapida evoluzione della domanda di intervento pubblico richiesto non solo in termini di maggiore efficienza e, quindi, di minori costi gravanti, comunque, in via diretta o indiretta, sulla produzione stessa, ma anche in termini di maggiore efficacia per far fronte ai crescenti bisogni sociali.

La legge 29 marzo 1983, n.93 - legge quadro sul pubblico impiego - ha determinato nell'art.2 il campo riservato alla regolamentazione legislativa e nell'art.3 quello la cui disciplina interviene sulla base di accordi Governo - organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative. Si tratta in quest'ultimo caso degli aspetti retributivi del pubblico impiego, della determinazione dei criteri per l'organizzazione del lavoro, per la disciplina dei carichi di lavoro, per l'attuazione degli istituti concernenti la formazione professionale e l'addestramento e per l'attuazione della mobilità del personale, della identificazione delle qualifiche funzionali, in rapporto ai profili professionali ed alle mansioni, della determinazione dell'orario di lavoro e del lavoro straordinario. Nonostante, però, che tale ultima elencazione appaia esaustiva ed

attribuita in via esclusiva e che lo strumento normativo di perfezionamento e di efficacia degli accordi sia stato puntualizzato e sistematizzato nell'ordinamento da ultimo con la normativa dell'art.17 della L. 23 agosto 1988, n.400, sovente in questo campo si è assistito ad un intreccio di regolamentazione, in cui vistosa è quella apportata dalla legge, con effetti dirompenti rispetto all'esigenza di apprestamento di un quadro globalmente uniforme di disciplina.

A parte ciò, la legge n.93, conformemente al disposto costituzionale, ha riservato allo strumento legislativo la regolamentazione de "gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi, i principi fondamentali di organizzazione degli uffici; i procedimenti di costituzione, modificazione di stato giuridico ed estinzione del rapporto di pubblico impiego i criteri per la formazione professionale e l'addestramento; i ruoli organici, la loro consistenza e la dotazione complessiva delle qualifiche la durata massima dell'orario di lavoro giornaliero". Il legislatore ha inteso, così, attraverso questa riserva, individuare gli interessi fondamentali ai quali apprestare una tutela maggiore da concretizzare attraverso scelte riservate a se stesso.

Gli ambiti, pertanto, del reclutamento, della determinazione dei ruoli organici, della formazione del personale e dell'addestramento restano così regolamentati da una disciplina rigida, che continua a porre vincoli al

potere organizzatorio e, limitatamente, all'utilizzazione del personale.

Ciò non ha impedito, però, alla legge, negli ultimi anni, a fronte di esigenze comuni dell'organizzazione pubblica e di quella privata, di introdurre anche nel pubblico impiego strumenti di flessibilizzazione dell'utilizzo della forza lavoro, già sperimentati nel settore privato (L. 863/1984), per sopperire alle nuove esigenze produttive e per pervenire ad una più ampia efficacia dei sistemi organizzativi.

Più specificamente, nel 1988 e nei primi mesi del 1989, è proseguita una strategia che da un lato ha abbandonato il regime di blocco secco nelle assunzioni determinato dalla necessità di contenimento della spesa pubblica ed ha esaltato la propedeuticità, rispetto ad esso, della mobilità intesa come razionalizzazione nel territorio nazionale e, in senso orizzontale, negli uffici della distribuzione del personale, dimostratasi squilibrata; dall'altro, per esigenze di flessibilità nell'uso del personale, ha esteso nel pubblico impiego il ricorso all'istituto del rapporto a tempo determinato ed al reclutamento attraverso le graduatorie degli uffici periferici del Ministero del lavoro ed ha introdotto il regime del rapporto a tempo parziale.

Tale strategia è stata perseguita con la legge finanziaria del 1988 e poi con la legge di "accompagnamento" in materia di pubblico impiego alla cosiddetta "finanziaria snella" per il 1989.

La legge 11 marzo 1988, n.67, legge finanziaria per il

1988, rispetto agli analoghi provvedimenti in materia di assunzione di personale intervenuti nel 1986 e nel 1987, è stata caratterizzata dal fatto di aver sostituito al sistema rigido del cosiddetto "blocco" delle assunzioni, contemplante deroghe di natura legislativa e di natura amministrativa, un nuovo sistema di liberalizzazione. Questo, oltre a prevedere casi in cui era possibile l'assunzione senza alcun adempimento da parte delle amministrazioni ed enti interessati, ha subordinato gli altri tipi di assunzioni al rispetto di due vincoli, ossia alla verifica delle dotazioni organiche degli uffici mediante la determinazione dei carichi funzionali di lavoro ed all'attuazione della mobilità del personale già in servizio al fine di colmare le eventuali carenze attingendo agli uffici o amministrazioni ove si fossero riscontrate situazioni di esubero del personale.

Solo conclusi tali adempimenti, le amministrazioni potevano far fronte al reclutamento del personale occorrente senza richiedere alcuna autorizzazione. Questa, pertanto, veniva prevista come fatto residuale rispetto alle due chiarite tipologie di assunzioni libere e assunzioni condizionate al rispetto dei precisati vincoli.

D'altra parte, il provvedimento autorizzativo, per previsione legislativa, non risiedeva più nella semplice valutazione delle esigenze di servizio, ma richiedeva un preliminare accertamento delle effettive e documentate cause ostative al rispetto dei due vincoli posti. E, ad evidenziare l'eccezionalità dell'intervento autorizzativo derogatorio,

non veniva previsto più il piano annuale delle assunzioni, bensì si puntava a singoli e numericamente limitati provvedimenti, realizzandosi con ciò anche una più pronta risposta alle esigenze funzionali della specifica amministrazione.

Con questo sistema si mirava, in sostanza, oltre alla semplificazione delle procedure di autorizzazione alle assunzioni, ad un preciso raccordo di dette procedure con quanto in materia già stabilito in sede di accordo intercompartimentale e dei vari accordi di comparto per il triennio 1985/87.

Il sistema così delineato, per le stesse ragioni che hanno portato alla scelta della mobilità quale immediata politica di gestione (cfr. il capitolo sulla mobilità di questa Relazione), si è rivelato come tipico di una normativa priva della cosiddetta "copertura amministrativa", anche se, innegabilmente, in parallelo con la politica di Governo sempre più decisamente assunta in materia, essa ha grandemente ridotto rispetto agli anni precedenti il numero di persone di cui è stata autorizzata l'assunzione.

Infatti nel corso del 1988, ai sensi dell'art.16, commi 3 e 7, del decreto legge 13 gennaio 1988, n.3 e dell'art.24, commi 5 e 6, della legge 11 marzo 1988, n.67 (legge finanziaria 1988), sono state concesse le seguenti autorizzazioni:

A) Provvedimenti relativi all'assunzione di personale civile:

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

	N. unità
D.P.C.M. 11 marzo 1988, registrato il 7 aprile 1988 - Ministero commercio estero (n.20 unità IV qualifica funzionale e n. 8 di II qualifica funzionale)	28
D.P.C.M. 11 marzo 1988, registrato il 21 aprile 1988 - Cassa marittima meridionale (n.1 assistente, n.10 dattilografi, n.2 operatori tecnici, n.3 commessi e n.2 agenti tecnici)	18
D.P.C.M. 24 giugno 1988, registrato il 4 agosto 1988 - Ministero tesoro (n.28 ragionieri VI qualifica funzionale, n.41 coadiutori IV qualifica funzionale)	69
D.P.C.M. 24 giugno 1988, registrato l'8 agosto 1988 - Ministero affari esteri (n.65 cancellieri VI qualifica funzionale, n.10 coadiutori IV qualifica funzionale, n.4 commessi II qualifica funzionale)	79
D.P.C.M. 24 giugno 1988, registrato il 25 luglio 1988 - Ministero finanze (coadiutori, coadiutori meccanografici, IV qualifica funzionale)	873
D.P.C.M. 24 giugno 1988, registrato il 25 luglio 1988 - Azienda di Stato per i servizi telefonici (n.10 operatori tecnici IV categoria, n.10 dattilografi IV categoria, n.80 uscieri II categoria)	100
Totale personale civile	1.167

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

E) Provvedimenti relativi a personale militare:	
D.P.C.M. 1 febbraio 1988 - Ministero della difesa (reclutamento n.690 allievi sottufficiali esercito e n.303 volontari genio ferrovieri, trattenimento con ferma di anni 2 e mesi 6 di n.63 sergenti complemento esercito, ferme biennali di n.18.149 unità)	19.205
D.P.C.M. 8 aprile 1981, registrato il 2 maggio 1988 - Ministero dell'interno (richiamo di vigili del fuoco discontinui per periodi di 20 giorni)	6.124
D.P.C.M. 23 giugno 1988, registrato il 19 luglio 1988 - Ministero della difesa (trattenimento in servizio n.1.200 appuntati, reclutamento n.6.450 carabinieri effettivi)	7.650
D.P.C.M. 23 giugno 1988 - Ministero della difesa (ratifica richiamo n.4 sottotenenti e proroga richiamo n.4 sottufficiali)	8
D.P.C.M. 23 giugno 1988, registrato il 13 luglio 1988 - Ministero delle finanze (reclutamento n.2.539 unità, riammissione in servizio n.58 unità, richiamo in servizio n.1 generale)	2.598
D.P.C.M. 23 giugno 1988, registrato il 19 luglio 1988 Ministero dell'interno (richiamo di n.1.000 sovrintendenti ed assistenti);	1.600

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

D.P.C.M. 23 giugno 1988, registrato il 19 luglio 1988	
Ministero dell'interno	
(trattenimento in servizio n.2.669 agenti ausiliari, nomina in ruolo n.3.000 allievi agenti)	5.669
D.P.C.M. 23 giugno 1988, registrato il 19 luglio 1988	
- Ministero dell'interno	
(assunzione vincitori di concorsi vari)	860
D.P.C.M. 10 agosto 1988, registrato il 26 agosto 1988	
- Ministero della difesa	
(Esercito n.1.257 unità, Marina militare n.1.795 unità, Aeronautica militare n.402 unità)	3.254
Totale personale militare	46.968
Totale A) + B) =	48.135

Le nuove procedure di reclutamento.

La legge n.160 del 20 maggio 1988, di conversione, con modificazioni, del d.l. 21 marzo 1988, n.86, ha integrato, ampliandone notevolmente il campo di applicazione, la disciplina delle procedure di assunzione nel pubblico impiego introdotta dall'art.16 della L. 18 febbraio 1987, n.56.

Infatti, a decorrere dalla data di entrata in vigore della nuova normativa - 21 maggio 1988 - l'obbligatorietà del ricorso alla particolare procedura è stata estesa anche ai casi di assunzione a tempo determinato e, dall'1 gennaio 1989, a qualsiasi rapporto che, oltre al requisito dell'assolvimento della scuola dell'obbligo, presupponga il possesso di una professionalità.

Per quanto riguarda i destinatari attivi l'individuazione operata dall'art.4, comma 4 bis. della legge n.160/88 è risultata meglio precisata dalla sopravvenuta legge 29 dicembre 1988, n.554, recante "disposizioni in materia di pubblico impiego". Per effetto di questa normativa, infatti, le espressioni "Le amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, gli enti pubblici non economici a carattere regionale e quelli che svolgono attività in una o più regioni, le province, i comuni e le unità sanitarie locali" sono state più chiaramente definite dall'art. 7, comma 1, della legge n.554/88 come "le Amministrazioni civili dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e le amministrazioni ed enti pubblici istituzionali e territoriali".

Questa disposizione, in verità, esplicitamente precisa i soggetti pubblici che possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale; ma è significativo che lo stesso art.7, nel comma 3, stabilisce che "per il reclutamento dei lavoratori a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia di reclutamento di personale a tempo pieno", mentre il successivo comma 6, relativamente alla costituzione di rapporti a tempo determinato, di durata non superiore ad un anno per la realizzazione di progetti obiettivo, ribadisce che "limitatamente al personale dei profili professionali che richiedano il solo requisito della scuola dell'obbligo, trovano applicazione le disposizioni previste dall'art.16 della L.28 febbraio 1987, n.56 e del D.P.C.M. 18 settembre 1987, n.392 e successive modificazioni ed integrazioni".

Il combinato disposto di queste norme è stato, infatti, fin dalla apparizione della legge n.554/88 nell'ordinamento, ritenuto come confermativo, in maniera puntuale, del carattere generale delle innovazioni introdotte sia dalla L.56/87 che dalle integrazioni successivamente intervenute.

D'altra parte, la legge n.554/88 ha ulteriormente ampliato la sfera dei destinatari attivi allorchè nell'art.4, co.3, ha modificato il disposto dell'art.4, co.4 bis, della L. 160, dal momento che dispone, in aggiunta, l'obbligatorietà del ricorso alla particolare procedura di assunzione da parte dell'Ente Ferrovie dello Stato, delle Gestioni commissariali governative e delle aziende regionalizzate, provincializzate e municipalizzate esercenti

pubblici trasporti locali , escludendo che, a questi limitati fini, tali organismi potessero essere annoverati tra gli enti pubblici economici, espressamente non tenuti ai sensi delle norme vigenti.

Nel corso del 1988 si è assistito, pertanto, a precisazioni normative in senso ampio della P.A. tenuta all'applicazione delle procedure di assunzione per il tramite delle Sezioni per l'impiego e ad una contestuale enfaticizzazione legislativa dell'obbligo di ricorso ad esse nell'evidente intento di realizzare condizioni di razionalizzazione, trasparenza ed equità nelle assunzioni nel pubblico impiego per le qualifiche di basso livello non richiedenti necessariamente accertamenti emulativi mediante prove concorsuali; condizioni queste che apparivano gravemente compromesse nelle passate esperienze di svolgimento di cosiddetti "maxi concorsi", indetti per posti di bassa qualificazione, comunque appetiti da rilevanti masse di disoccupati, generalmente definiti "intellettuali", anche in conseguenza del ristagno in cui versa attualmente il mercato del lavoro.

Senonchè, tale tendenza, sostenuta da larga parte dell'opinione pubblica e dai mass-media, è stata spesso contraddetta dalla contestuale entrata in vigore di leggi speciali.

L'applicabilità del sistema procedimentale dell'art.16 della L.56 è stata, infatti, esclusa da varie leggi, a volte emanate su intervento provvedimento di urgenza dello stesso Governo, per esigenze obiettivamente ineludibili e pressanti.

Così, prima il D.L. 21 settembre 1987, n.397, convertito, con modificazioni, nella L.20 novembre 1987, n.472 e poi la L. 3 febbraio 1989, n.31, hanno escluso l'obbligo di ricorso alla procedura in parola, rispettivamente, per il reclutamento di personale dei ruoli dell'Amministrazione dell'interno e per l'assunzione di personale della carriera ausiliaria addetto al servizio automezzi del Ministero di grazia e giustizia.

Una notevole resistenza alla innovazione è stata, peraltro, registrata segnatamente in sede attuativa. Numerosi sono stati, infatti, i casi, esplosi soprattutto con l'apparizione delle integrazioni recate dalla L.160/88, di Amministrazioni o di Enti, che hanno sostenuto, con argomentazioni di ordine formale, l'inapplicabilità della normativa in fattispecie particolari. Tra tutte, significativa è stata la posizione dell'Amministrazione delle Poste che ha sostenuto la sopravvivenza delle disposizioni speciali di cui all'art.3 della L.14 dicembre 1965, n.1376, per sottrarre le dipendenti direzioni provinciali dall'obbligo di assunzione mediante il procedimento dell'art.16 della legge n.56/87 e successive modifiche del personale straordinario di III e IV livello, con la conseguenza che una fascia notevole di rapporti, seppure temporanei, per livelli di bassissima qualificazione continuerebbe così ad essere costituita nel pubblico impiego previa individuazione del personale occorrente con procedure sicuramente espunte dall'ordinamento in quanto non ricomprese nella normativa generale.

In verità, queste posizioni di contrasto affermatesi in

sede attuativa originano da situazioni di difficoltosa gestibilità, che a loro volta determinano lungaggini inverosimili e disfunzioni notevoli nella procedura di assunzione da parte della P.A., segnatamente da parte degli enti locali, delle unità occorrenti.

Si consideri, preliminarmente, che lo scenario è dominato dalla perdurante impossibilità di utilizzazione dell'informatica in tempi reali, in conseguenza della eccessiva laboriosità indotta da un sistema in cui si agisce su grossi numeri e nel contempo si disarticolano i dati, concretamente caratterizzati da elevata dinamicità, in una miriade di graduatorie distinte non solo territorialmente, ma anche relativamente alla diversa tipologia del rapporto di lavoro, al quale l'iscritto presso le Sezioni circoscrizionali aspira, ed alla diversa professione eventualmente riconosciuta. D'altra parte la facoltà attribuita dall'art.16, comma 2, della L. 56/87 agli iscritti di chiedere di essere valutati, ai fini particolari dell'avviamento a selezione, anche presso una seconda circoscrizione, produce effetti di notevole aggravio di gestione. Il fatto che una simile facoltà sia esercitata, prevalentemente e troppo spesso con scarsa convinzione, da iscritti presso Sezioni circoscrizionali molto distanti da quelle di seconda iscrizione produce l'attestarsi di costoro nelle prime posizioni delle graduatorie di queste ultime, a ragione soprattutto della ricorrente maggiore anzianità di iscrizione che essi generalmente vantano in quanto provenienti da aree deboli del mercato del lavoro.

Conseguentemente ciò determina il loro avviamento a selezione in termini più brevi rispetto ai residenti, sovente per occasioni di impiego non di ruolo non ritenute soddisfacenti. Il loro rifiuto, peraltro di solito intervenuto dopo reiterate laboriosissime convocazioni, produce intuibili difficoltà operative per le Sezioni per l'impiego soprattutto perchè esso si manifesta generalizzato in quanto favorito dalla mancata previsione sanzionatoria da parte della legge. Questa, infatti, prescrive che un rifiuto immotivato comporta la cancellazione dalle liste e la decadenza dalla fruizione delle eventuali indennità solo se sia reiterato per due volte e qualora si riferisca ad avviamenti a rapporti a tempo indeterminato (art.12 della L.56/1987). Una situazione siffatta, come è evidente, anche per il prevalente carattere precario della attuale domanda di lavoro nel settore pubblico (stagionali, straordinari), inceppa il meccanismo apprestato dalla legge e determina di fatto il prolungarsi sine die delle procedure di reclutamento.

D'altra parte, l'intreccio di dati afferiti alle Sezioni del territorio per le quali è stata esercitata la facoltà di cui all'art.16, co.2, determina - per la intempestiva loro comunicazione da parte degli uffici di provenienza a causa dell'indisponibilità di meccanismi operanti in tempi reali - conseguenze aberranti, segnatamente di continuo scompiglio ed incertezza delle graduatorie approvate in queste circoscrizioni.

Tali difficoltà sono state valutate sia pure

parzialmente dal legislatore, il quale, con l'art.10 bis della legge 24 aprile 1989, n.144, di conversione del decreto legge 2 marzo 1989, n.66, recante disposizioni urgenti in materia di autonomia impositiva degli enti locali e di finanza locale, ha disposto che "gli enti locali e loro consorzi e le unità sanitarie locali, per le assunzioni che non superino i sessanta giorni, non ripetibili nel corso dell'anno, possono ricorrere, nei limiti della spesa media annuale sostenuta nell'ultimo triennio allo stesso titolo, mediante ricorso alle liste di collocamento sulla base delle graduatorie esistenti presso le competenti sezioni circoscrizionali per l'impiego, a lavoratori residenti nei comuni della circoscrizione medesima".

Con la predetta disposizione, il legislatore, ferme lasciando le vigenti procedure di reclutamento, ha voluto attribuire agli enti locali e alle unità sanitarie locali la facoltà di limitare, nel ricorso alle sezioni circoscrizionali dell'impiego per le assunzioni per le quali ne sussista l'obbligo, la richiesta ai lavoratori residenti nell'ambito dei comuni compresi nel territorio di competenza della sezione circoscrizionale per l'impiego interessata.

Senonché, risulta che un comitato di controllo ha annullato diverse delibere comunali asserendo che la norma di cui sopra imponga agli enti di assumere sic et simpliciter "il lavoratore collocato al primo posto della graduatoria - il quale è titolare di diritto soggettivo all'assunzione medesima - senza alcuna possibilità quindi di espletare il procedimento selettivo".

In proposito occorre tener conto che le procedure e le modalità di assunzione nelle basse qualifiche del pubblico impiego per rapporti a tempo determinato sono puntualmente stabilite dall'art.4, co.4 ter, della L.20 maggio 1988, n.160, di conversione, con modificazioni, del D.L. 21 marzo 1988, n.86 e regolamentate dal D.P.C.M. 27 dicembre 1988. Fondamentale, nel sistema normativo, è l'obbligo di ricorso alle selezioni del personale da assumere nella P.A., in quanto rispondente all'osservanza del precetto del buon andamento di cui all'art.97 Cost., come regola imprescindibile della organizzazione della P.A. medesima.

Tale esigenza, del resto, aveva già trovato immediato riscontro da parte del legislatore, allorché, nell'art.17 della L. 29 aprile 1949, n.264, nel regolamentare le assunzioni di avventizi nella P.A., disponeva la facoltà di assunzione di lavoratori iscritti nelle liste di collocamento previo accertamento dei requisiti voluti e, se del caso, della capacità tecnica.

Conseguentemente, nella procedura de qua, il lavoratore, in relazione alla posizione occupata nella graduatoria, vanta un interesse legittimo ad essere avviato a selezione e, se avviato ed utilmente selezionato, un interesse legittimo alla conseguente assunzione.

La fattispecie di cui all'art.10 bis sopra richiamato della L.144 riguardante l'instaurazione di rapporti di lavoro di breve durata (60 gg.) non è diversa da quella regolamentata con l'art. 8 del D.P.C.M. 27 dicembre 1988, se

non in quanto attributiva di una facoltà in capo agli enti locali di chiedere che siano avviati a selezione soltanto i lavoratori residenti nei comuni della loro circoscrizione, nell'evidente intento di rendere celeri le procedure di assunzione per i predetti rapporti.

Peraltro, l'esclusione di posizioni di diritto soggettivo nella materia è ulteriormente confermata dalla circostanza secondo la quale nella fattispecie è attribuita al soggetto pubblico una facoltà di scelta e, pertanto, l'esercizio di una eventuale preferenza nei confronti di taluni soggetti (i residenti) rispetto ad altri.

Con circolare del Dipartimento della funzione pubblica n.36217 del 18 luglio 1989 è stata, quindi, chiarita la ratio della norma di cui all'art.10 bis succitata, siccome inserita nel contesto delle disposizioni dell'art.1 della L. 29 dicembre 1988, n.554.

A tale riguardo la circolare espressamente precisa che, senza necessità di autorizzazioni in deroga e prescindendo anche dalle procedure di mobilità, gli enti locali e le unità sanitarie locali possono effettuare assunzioni di personale a tempo determinato non superiore a 60 giorni, non ripetibili nell'anno nei confronti dei medesimi soggetti, nei limiti della spesa media annua sostenuta allo stesso titolo nell'ultimo triennio, ricorrendo, ove si tratti di personale per il quale è richiesto un titolo di studio ^{MDM} superiore a quello della scuola dell'obbligo, alla selezione per prove attitudinali tra gli iscritti nelle liste di collocamento e con facoltà per gli enti predetti di chiedere che siano

avviati a selezione lavoratori residenti nei comuni delle competenti sezioni circoscrizionali per l'impiego. Per il riscontro dell'idoneità la stessa circolare ribadisce che occorre attenersi alla disposizione di cui all'art.6, comma 6, del D.P.C.M. 27 dicembre 1988, emanato in attuazione dell'art.4, comma 4 quater, della legge 20 maggio 1988, n.160, di conversione del decreto-legge 21 marzo 1988, n.86.

Sono in ogni caso da equiparare ai lavoratori anagraficamente residenti quelli che abbiano trasferito l'iscrizione presso la sezione interessata ai sensi dell'art.1, comma 4, della legge n.56/87.

Pur tuttavia, sussistendo comunque le menzionate cause e difficoltà di appesantimento delle procedure di assunzione, numerose amministrazioni ed enti locali e taluni Prefetti della Repubblica hanno suggerito, al fine di assicurare la speditezza del procedimento connessa con l'urgenza di soddisfare con immediatezza le esigenze di reclutamento specie per rapporti provvisori, la necessità di espungere dall'ordinamento la facoltà di cui al 2° comma dell'art.16 della L.56/1987 o, almeno, di limitarne l'esercizio alla sola pretesa di avviamento a selezione, nella seconda circoscrizione, per rapporti di impiego a tempo indeterminato.

Occorre in proposito tener conto che, in ogni caso, la stessa legge contiene una disposizione generale che è diretta a salvaguardare i lavoratori interessati a concorrere nella ricerca di una occasione di lavoro nel territorio di una

sezione diversa da quella di residenza anagrafica. Infatti, la sopra richiamata norma dell'art.1, co.4, della legge n.56/87 già dispone che "senza cambiare la propria residenza essi (i lavoratori) possono trasferire la loro iscrizione, previa cancellazione della precedente, nella lista di collocamento di altra circoscrizione, conservando l'anzianità di iscrizione maturata".

Il predetto D.P.C.M. del 27 dicembre 1988, emanato in attuazione dell'art.4, co.4 quater della L. 160/1988, in ritardo rispetto al breve termine ordinatorio prescritto dalla norma stessa a causa della laboriosità delle consultazioni preliminari, ha regolamentato le procedure attuative dell'art. 16 della legge n.56/87 sulla base delle innovazioni recate dalla stessa L. 160/88, provvedendo ad un loro ridisegno in relazione all'intervenuto ampliamento della sfera di applicazione della normativa all'instaurazione del rapporto di pubblico impiego a tempo determinato ed ai casi in cui sia richiesto il possesso da parte del candidato anche di una professionalità.

Si è detto che si sono poste difficoltà notevoli nella fase operativa svolta dall'organizzazione periferica del Ministero del lavoro, circoscrizionale e non più comunale secondo la nuova articolazione introdotta dall'art.1 della L.56/1987. A parte, infatti, le problematiche poste segnatamente dalle Amministrazioni comunali - pressate da esigenze di utilizzare con immediatezza personale straordinario, ma anche naturalmente portate all'assunzione di lavoratori residenti nel comune piuttosto che nella

circoscrizione o optanti per una seconda opportunità a norma dell'art.16, co. 2, richiamato - il sistema di stratificazione, di ampliamento e, talvolta, di diversificazione dei diritti dei lavoratori, reso particolarmente laborioso dall'enorme numero degli iscritti aspiranti esclusivamente al pubblico impiego, prevedibile nell'attuale stadio di sviluppo dell'assetto economico e sociale del Paese, ha enormemente complicato l'adempimento delle procedure amministrative.

Ciò è derivato anche dal fatto che la normativa, nella sua complessità, non ha tenuto conto della incompatibilità delle strutture a svolgere, se non in maniera graduale, compiutamente la funzione attuativa richiesta. L'osservazione va vista in un quadro in cui non solo non è stato possibile con immediatezza avviare adeguati ed estesi piani informativi del personale, ma anche disporre di strumenti, in genere, diretti al recupero dell'efficienza e di sistemi complessi di informatizzazione, utilizzabili in tempi reali con riguardo agli aspetti analitici e differenziati delle procedure complessive. E' in questi termini che si rileva una inadeguata valutazione legislativa della compatibilità amministrativa.

Si è determinata, pertanto, l'impossibilità di un aggiornamento in tempi reali della miriade di graduatorie, ma anche la scelta forzata di una cristallizzazione nel tempo delle stesse con conseguente non valutazione di sopravvenute vicende individuali comunque incidenti sui diritti di

precedenza all'avviamento a selezione. Così, ad esempio, l'entrata in vigore della L.27 gennaio 1989, n.25, che ha elevato a 40 anni il limite generale massimo di età per l'accesso ai pubblici impieghi, potrà avere effetto, nella materia in esame, probabilmente in occasione del rinnovo delle graduatorie per intervenuta cadenza annuale (31 dicembre 1989), con possibili esiti di vanificazione di diritti nel frattempo maturati.

Il D.P.C.M. 27 dicembre 1988 ha tenuto conto di questa problematica, nell'evidente intento di risolverla nel rispetto delle esigenze di tutela dei lavoratori oltre che di quelle di efficienza dell'organizzazione della P.A.. Il compito è apparso arduo e di efficacia sicuramente limitata, attesa la natura regolamentare dello strumento.

In adempimento di quanto prescritto dal predetto decreto, si riportano, di seguito, i dati relativi all'attuazione delle procedure di cui sopra nell'anno 1988 comunicati dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale.

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

R E G I O N I	Iscritti Circoscrizione residenza	2^Iscrizione altra Circoscrizione	Avviamenti a selezione	
			T. det.	T. indet.
VALLE D'AOSTA	1.070	34	88	1
PIEMONTE	78.559	—	1.622	—
LOMBARDIA	73.014	36.412	3.129	1.585
TRENTINO A.A.	4.821	1.085	49	4
VENETO	39.621	—	4.661	409
FRIULI VENEZIA G.	12.375	5.519	733	33
LIGURIA (avv. ti al 30.4.89)	28.905	8.560	520	86
EMILIA ROMAGNA	70.097	43.646	549	29
TOSCANA	80.041	17.850	1.884	278
UMBRIA (dati al 31.5.89)	19.102	6.513	519	42
MARCHE	30.045	14.390	1.020	23
LAZIO	181.803	—	8.057	56
ABRUZZO	57.630	15.359	789	182
MOLISE	18.329	—	174	—
CAMPANIA	370.494	180.672	739	55
BASILICATA	24.248	11.415	342	1
PUGLIA	117.315	42.455	1.991	1.361
CALABRIA	184.290	36.608	1.756	225
SICILIA	—	—	—	—
SARDEGNA	46.372	—	2.398	165
T O T A L I	1.442.131	420.518	31.020	4.535

La legge 29 dicembre 1988, n.554.

La legge 29 dicembre 1988, n.554, è stata la legge di accompagnamento, in materia di pubblico impiego, della cosiddetta "finanziaria snella" per il 1989.

Essa porta ad ulteriori perfezionamenti il sempre più indissolubile binomio mobilità-reclutamento ed introduce il rapporto a tempo parziale e la disciplina del tempo determinato per la realizzazione di progetti-obiettivo in taluni settori di rilevante interesse pubblico.

La valenza della legge 554/1988 ,pertanto, e' duplice : da una parte, porta ad operatività concreta la mobilità quale fenomeno propedeutico del reclutamento; dall'altra con i due predetti istituti completa l'ampliamento, attraverso nuove forme, delle modalità di utilizzazione di personale pubblico prevedendo specifiche procedure di assunzione. Relativamente a tali istituti, così, si è inteso conseguire una pluralità di obiettivi:

- la razionalizzazione, l'omogeneizzazione e la trasparenza delle procedure di reclutamento anche per il personale non di ruolo;
- l'affievolimento delle spinte alla cosiddetta ricerca del posto e non dell'impiego, attraverso l'affermazione come sistema, e non più come fatto episodico puntualmente smentito dalle vicende successive, del principio secondo cui nella P.A. si può avere anche un'occupazione parziale e saltuaria;
- l'introduzione di nuovo personale simultaneamente a nuove tecniche organizzative, quale l'articolazione dell'orario di

lavoro, ed a nuove tecniche gestionali, quale la programmazione per obiettivi, evitando così, con la indotta flessibilizzazione, fenomeni di rigetto nei settori interessati ed anzi fornendo esempio concreto della positività delle nuove metodologie.

La funzionalizzazione della mobilità al reclutamento si ottiene mediante un' incisiva opera di coordinamento che si realizza attraverso un' accorta integrazione della normativa primaria con i poteri di autorizzazione e quelli di dispensa.

Sono state previste norme differenziate a seconda dei diversi settori della P.A. e a seconda delle tipologie di assunzioni, non tralasciando di regolamentare le procedure di reclutamento "in itinere".

Si tratta in sostanza di un blocco "rigido", nel quale viene inserito per la prima volta anche l'Ente delle ferrovie dello Stato, finalizzato al preventivo espletamento delle procedure di mobilità di cui al D.P.C.M. 325/1988, il quale trova maggiore forza giuridica nel suo integrale recepimento in questa legge e con la previsione nella medesima contenuta della possibilità di modifiche regolamentari che rappresenta una forma di opportuna delegificazione.

Il sistema consiste non solo nel bloccare i posti rientranti nella mobilità, ma anche nel condizionare alla mobilità un ridotto e flessibile "turn-over" per gli anni 1988 e 1989.

Ma la chiave di volta del sistema è nella nuova disciplina dell'autorizzazione ad assumere dettata dall'art.2. Particolarmente significativa appare, infatti, la

formulazione di detta norma, tale da consentire un'interpretazione flessibile, sia in ordine ai tempi della concedibilità, sia in ordine alle tipologie di assunzioni. E' il caso di una norma non minuziosa che, dietro una prima lettura di apparente rigidità, consente ed ha consentito con rigore all'Esecutivo di padroneggiare una situazione nella quale si assommano inevitabilmente alle esigenze di servizio le pressioni occupazionali.

Secondo l'art.7, 1° co., della stessa legge n.554/88, poi, "le amministrazioni civili dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e le altre amministrazioni ed enti pubblici istituzionali e territoriali costituiscono rapporti di lavoro a tempo parziale". La norma generalizza così un istituto già previsto in via sperimentale negli accordi di diversi comparti e, più di recente, nell'accordo per il personale del comparto della scuola valevole per il triennio 1988/1990 (art. 15 del D.P.R. 23 agosto 1988, n.399), istituto rimasto inoperante per la mancanza di una legge disciplinatrice degli aspetti previdenziali del nuovo rapporto. L'istituto, peraltro, è già stato sperimentato nell'area privata del mercato del lavoro fin dal 1984 (L.863/1984), in cui esso fu ammesso e regolamentato ai chiari fini di rendere flessibile l'uso della forza lavoro onde consentire di far fronte all'emergere di nuove esigenze, anche temporanee, con l'integrazione degli organici. L'estensione al settore del pubblico impiego è evidentemente dettata anch'essa da esigenze di flessibilità da

salvaguardare in un ambito in cui il rapporto è ancora a struttura estremamente rigida, incapace cioè di essere assoggettato ai mutamenti richiesti dall'adattamento organizzativo.

L'art.7 della L.554 pone dei limiti precisi nel rinviare ad un successivo decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri la disciplina con carattere di generalità dell'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale nonché la definizione delle sue tipologie e dei criteri per l'individuazione dei profili professionali per i quali dovranno essere istituiti rapporti di lavoro, a tempo parziale, dei profili professionali per i quali è fatto invece divieto di istituire detti rapporti di lavoro, del limite numerico massimo delle assunzioni a tempo parziale in rapporto alle dotazioni organiche delle amministrazioni che vi sono tenute, del trattamento economico che dovrà comunque essere stabilito in misura percentuale, in relazione all'orario svolto, rispetto a quello della corrispondente retribuzione complessiva del lavoratore a tempo pieno, delle modalità per la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno e tempo parziale e viceversa.

E', inoltre, stabilito esplicitamente che "per il reclutamento dei lavoratori a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia di reclutamento di personale a tempo pieno" (art.7.3.) e che la prestazione di servizio nel rapporto a tempo parziale non potrà, di norma, essere inferiore al 50 per cento delle ore stabilite mensilmente per il personale a tempo pieno di qualifica e profilo

professionale corrispondente, onde scongiurare il pericolo di eccessive frammentazioni delle prestazioni.

In attuazione delle predette norme, con il D.P.C.M. 17 marzo 1989, n.117, sono state dettate disposizioni volte a disciplinare con carattere di generalità l'istituto del rapporto di lavoro a tempo parziale" (punto 3 del preambolo), nell'ottica di consentire una scelta della tipologia dell'istituto comunque intesa "al potenziamento dell'efficacia dell'azione amministrativa, al fine di una più puntuale erogazione dei servizi anche nelle ore pomeridiane" (art.4.3. del D.P.C.M. n.117/1989).

Il testo regolamentare, conformemente alle linee legislative, esclude, per evidenti esigenze di continuità delle prestazioni, il ricorso all'istituto relativamente al personale delle Forze armate, a quello dei ruoli previsti dalla L.121/1981 e dei corpi militarmente ordinati, a quello tecnico-operativo del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco, al personale della carriera diplomatica, ai magistrati, avvocati e procuratori, ai dirigenti dello Stato e categorie equiparate, al personale di polizia municipale, a quello di ruolo soggetto ad avvicendamento ed a contratto del Ministero degli affari esteri e di altre amministrazioni ed enti pubblici che prestino servizio all'estero, nonché infine, al personale ispettivo, direttivo ed ai coordinatori amministrativi delle scuole di ogni ordine e grado. Lo stesso testo prevede il limite del 20% - aumentato al 40 per i piccoli comuni - della dotazione organica del personale a

tempo pieno di ciascun profilo professionale da destinare ai rapporti a tempo parziale e comunque senza che intervenga alcun aumento della spesa complessivamente prevista per la dotazione del personale a tempo pieno.

Questi nuovi rapporti sono destinati preliminarmente al personale di ruolo a tempo pieno, che ne faccia annualmente domanda, secondo una graduatoria formulata sulla base di criteri di precedenza predeterminati. In carenza di propensione da parte del personale di ruolo a tempo pieno, è previsto il ricorso a nuove assunzioni da effettuare secondo le vigenti normative (procedure concorsuali e, nei casi in cui siano prescritte, selezioni di candidati appositamente avviati dagli Uffici periferici del Ministero del lavoro).

Tenuto conto della durata massima mensile dell'orario di servizio, che non può superare il 50% di quella prescritta per il tempo pieno, è rilevante ai fini della flessibilizzazione l'articolazione modulare della ridotta prestazione mensile. Sono, infatti, previste tre tipologie, commisurate al periodo mensile, in maniera da consentire la scelta di quella più appropriata per le esigenze di servizio e nel contempo accettata dall'interessato. L'articolazione della ridotta prestazione, conformemente peraltro ai moduli individuati dai C.C.L. nell'area privatistica, può infatti intervenire:

- 1) per ciascun giorno lavorativo del mese (cd. part-time orizzontale);
- 2) per alcuni giorni lavorativi del mese, anche per alcuni mesi in relazione a determinati periodi dell'anno (cd. part-time verticale);

3) per ciascun giorno lavorativo del mese con la previsione di maggiorazione temporale in alcuni giorni (cd. part-time misto).

Il trattamento economico, anche a carattere accessorio, è previsto in misura proporzionale all'orario di servizio prestato, con riferimento a tutte le competenze fisse e periodiche spettanti al personale con rapporto a tempo pieno appartenente alla stessa categoria, qualifica o profilo professionale e di pari anzianità.

Rileva a questo punto, ai fini della concreta operatività del nuovo istituto, la necessità dell'adempimento da parte delle amministrazioni del disposto del comma 5 dell'art.7, secondo cui "sulla base di quanto previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri di cui ai commi 2 e 4, le amministrazioni interessate, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, individueranno i profili professionali per i quali applicare la normativa di lavoro a tempo parziale e l'articolazione dell'orario di lavoro."

Il trattamento previdenziale e quello di quiescenza sono disciplinati dall'art.8 della stessa L.554 in maniera tale che essi sono ricondotti a quelli prescritti per il rapporto a tempo pieno mediante l'applicazione della medesima normativa, ma tenendo conto della ridotta retribuzione derivante dalla parziale prestazione lavorativa.

Il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri

dedica talune disposizioni (art.8) all'istituto del tempo parziale nelle scuole, rinviandone le modalità di applicazione della disciplina al potere d'ordinanza del Ministro della pubblica istruzione, esercitato su parere del Ministro del tesoro. L'ordinanza riferita al prossimo anno scolastico è intervenuta il 19 maggio 1989 (n.179) ed ha previsto una varietà di moduli costitutivi di rapporti a tempo parziale relativamente alle diverse cattedre presenti nei vari ordini e gradi di scuole ed istituti di I e II grado.

In attuazione degli indirizzi contenuti nell'art.8 del D.P.C.M. n.117 ed in relazione all'obbligo dei docenti delle scuole e degli istituti di istruzione secondaria delle diciotto ore di insegnamento ed all'esistenza di cattedre per le quali è previsto un insegnamento di durata da 14 a 23 ore settimanali (queste ultime negli istituti professionali), per non sconvolgere in maniera dirompente l'assetto istituzionale della scuola, l'ordinanza prevede la costituzione nell'istruzione secondaria di posti per rapporti a tempo parziale da 7 a 12 ore settimanali.

Certo l'istituto si presta con difficoltà all'applicazione nel rapporto del personale docente, in quanto si dimostra difficile coniugare la continuità didattica e la necessaria determinazione di orari fissi per singole cattedre con una riduzione significativa della prestazione dell'insegnante. Nonostante ciò la regolamentazione interna ha tracciato soluzioni che, pur suscettibili di future correzioni, consentono l'applicazione

dell'istituto del rapporto a tempo parziale nel settore.

Queste difficoltà, per altro verso, non sussistono per i docenti di materie tecniche. In quest'area, anzi, l'istituto del tempo parziale dovrebbe essere generalizzato, in modo da realizzare un duplice obiettivo: quello di favorire l'inserimento dei docenti, sia pure parzialmente, nel mondo produttivo, il quale, in maniera crescente, incontra carenze di offerta di tecnici sul mercato del lavoro; quello di consentire, attraverso questa via, un aggiornamento effettivo del personale docente tecnico, dimensionato sulla rapida evoluzione dei sistemi produttivi, e la trasfusione nella scuola di una cultura professionale misurata sulle tecniche reali dello sviluppo tecnologico.

L'art. 7 della L. 554 istituisce, nei commi 6 e segg., un nuovo istituto che consente la flessibilità nell'utilizzo del personale per i progetti-obiettivo interessanti taluni settori prestabiliti di grande rilevanza, quali la lotta all'evasione fiscale e contributiva, l'erogazione delle pensioni, il catasto, la tutela dei beni culturali, l'ambiente, la protezione civile, la difesa del suolo, l'assistenza agli anziani ed ai portatori di handicaps, la prevenzione ed il recupero in favore dei tossicodipendenti, ed altri settori da individuare con apposito decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Per la realizzazione di tali progetti, le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e le altre amministrazioni ed enti pubblici istituzionali

possono costituire rapporti a tempo determinato, pieno o parziale, per profili ascritti a qualifiche funzionali non superiori alla settima e di durata non superiore ad un anno.

La norma non tende alla creazione di un nuovo precariato, ma ad introdurre nell'ordinamento il principio che il rapporto di pubblico impiego non è esclusivamente a tempo indeterminato, potendo coesistere con esso anche altri tipi di moduli, quali quello a tempo parziale e quello a tempo determinato, pieno e parziale, con riferimento agli obiettivi programmati secondo la nuova organizzazione del lavoro nella P.A. siccome prevista nel d.d.l. di riordinamento della dirigenza.

Ciò, peraltro, consente di utilizzare, per la soluzione di specifiche esigenze di grande rilievo sociale e per il periodo necessario, l'attuale eccedenza dell'offerta c.d.intellettuale del mercato del lavoro nell'evidente intento di coniugare la realizzazione di due obiettivi, ambedue di interesse pubblico, quali quello della vanificazione o del contenimento di gravi problemi sociali o istituzionali fornendo così alle amministrazioni interessate il personale occorrente e quello, prioritario, di fornire alla disoccupazione uno strumento di reddito e, principalmente, di formazione professionale reale.

Anche in questo caso la legge rinvia ad un successivo D.P.C.M. la regolamentazione attuativa, limitatamente alla determinazione delle modalità di accertamento del possesso dei requisiti per l'assunzione dei candidati e dei criteri oggettivi della relativa valutazione, fermo restando, per il

personale dei profili professionali ascrivibili alle basse qualifiche funzionali, l'obbligo di attivazione delle procedure di assunzione di cui all'art. 16 della L.28 febbraio 1987, n.56. Per le necessità di personale ad alto livello professionale inerenti alla realizzazione dei progetti obiettivo, le amministrazioni possono conferire incarichi di consulenza professionale ad esperti qualificati iscritti negli albi professionali, ove istituiti ma a condizione che tali professionalità siano ascrivibili a qualifiche funzionali non inferiori all'8^a e che esse non siano disponibili nei rispettivi ruoli organici.

La regolamentazione di rinvio è intervenuta con il D.P.C.M. 30 marzo 1989, n.127, assunto, come prescritto, di concerto con il Ministro per la funzione pubblica e con quello del tesoro, udito il Consiglio di Stato e sentito il parere delle competenti Commissioni parlamentari e quello delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

L'articolo 2 del decreto legge 26 maggio 1989, n.191, reiterato, per mancata conversione, con decreto legge 26 luglio 1989, n. 260, che si pone come ulteriore misura di razionalizzazione e di contenimento della spesa nel settore del pubblico impiego, nel confermare che le disposizioni previste dalla legge 29 dicembre 1988, n.554, operano per l'anno 1989, stabilisce che la costituzione del rapporto di lavoro a tempo determinato, di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 marzo 1989, n.127, oltre che

per i settori già individuati ai sensi dell'art.26 della legge n.67/88 e dell'art. 7, comma 6, della legge n.554/88, può aver luogo anche per i servizi educativi e sociali e per l'infanzia e in ogni caso indipendentemente da specifici progetti obiettivo.

I due nuovi istituti, con il loro apporto di flessibilità, tendono a liberare la P.A. dall'irrigidimento degli attuali stretti vincoli normativi ed a renderla, pertanto, maggiormente efficiente. Ma, in quanto l'uso di tali strumenti deriva dall'apprezzamento discrezionale dei dirigenti dei pubblici uffici, anche a livello periferico, è necessario che venga realizzata, con ogni urgenza, la riforma della funzione dirigenziale, in una visione moderna di contemperamento tra politica e gestione amministrativa, di svolgimento dell'azione pubblica per risultati e non esclusivamente per adempimenti, collegata ad idonee forme di verifica e di responsabilità, sia pure nella giusta valutazione delle distinte variabili istituzionali e non incidenti sull'andamento dell'Amministrazione.

Il Caso Milano

Il rapporto sulla "Situazione dell'Amministrazione periferica dello Stato in Milano e provincia", inviato il 28 settembre 1988 dal Prefetto di Milano al Ministro per la funzione pubblica ed i conseguenti tre provvedimenti adottati il 14 aprile 1989 rappresentano i due momenti salienti di una vicenda che presenta in materia di P.A. caratteri di positiva originalità.

E' una vicenda incentrata chiaramente sulle disfunzioni della P.A. e, per giunta, in una zona del Paese quanto mai sensibile alla necessità dell'adeguatezza delle strutture pubbliche alle esigenze di un tessuto economico-sociale particolarmente vitale e dinamico.

E' dall'interno stesso della P.A. che viene una puntuale e lucida analisi della situazione, accompagnata da una serie di proposte: i mass-media per una volta possono dar rilievo non solo alle disfunzioni, ma anche e soprattutto al fatto che esse vengono autorevolmente segnalate e pubblicizzate.

Il clima generale, d'altra parte, è favorevole all'iniziativa, non solo perchè il funzionamento della P.A. continua ad essere nel mirino, ma anche perchè due grossi eventi stanno mettendo in discussione le sin qui abituali modalità operative della P.A.

Il primo è ormai acquisito nell'ordinamento e consiste nei compiti di sovrintendenza, con la collaborazione dei prefetti, dell'amministrazione periferica dello Stato e di

coordinamento, d'intesa con il presidente della regione, tra essa e l'amministrazione regionale, compiti che la legge 23 agosto 1988, n.400, recante "Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri", affida al Commissario del Governo.

Il secondo evento è tuttora in corso: il disegno di legge di riforma della dirigenza pubblica, particolarmente laddove prevede la netta distinzione tra la sfera di competenza del dirigente e quella di pertinenza del politico.

Il rapporto del Prefetto di Milano con significativo tempismo si incunea, pertanto, negli spazi apertisi tra l'immediata applicazione di una legge e quelli che si vanno profilando in base ad un altro provvedimento che appare sempre più il perno della strategia innovativa nella P.A.

Sullo sfondo c'è il potere di coordinamento e di impulso del Dipartimento della funzione pubblica. Si presenta l'occasione di verificare l'attitudine della filosofia dipartimentale di giocare il proprio ruolo con una sorta di trapianto in sede decentrata.

Viene messa alla prova la concezione unitaria della P.A., che deve rivelarsi capace di superare le varie divisioni strutturali e sinergizzarle al servizio del cittadino.

Nasce così un vero e proprio progetto anti-emergenza, che nella sua sperimentalità esalta ed anticipa operativamente la nuova tecnica amministrativa consistente nella programmazione per obiettivi.

I tre provvedimenti del 14 aprile 1989 rappresentano

inoltre un concentrato delle migliori modalità procedurali disponibili, quali il varo di progetti obiettivo integrati, la gestione unificata in materia di reclutamento a tempo determinato e a part-time del personale statale, la verifica della funzionalità della P.A. periferica, il Comitato metropolitano.

Si sottolinea la particolare importanza, non solo gestionale ma anche formativa, di questa sorta di conferenza di servizio, finalizzata a dare risalto all'autonomia dei vari dirigenti di uffici periferici, che trovano in essa un momento di collaborazione ed emulazione reciproca, nonché di affinità probabilmente maggiore di quelle riscontrabili nel consueto rapporto centro-periferia.

Il rapporto del Prefetto di Milano

L'iniziativa prende spunto dai gravi disagi subiti dalla cittadinanza in occasione dell'agitazione del personale del Provveditorato agli studi nonché dagli inconvenienti manifestatisi nell'erogazione dei servizi di competenza della motorizzazione civile.

Viene evidenziata una situazione di diffusa inadeguatezza delle strutture pubbliche alle necessità di una metropoli altamente industrializzata, ricca di attività terziarie e proiettata nel futuro europeo come Milano. Quali principali cause di tali inadeguatezze sono indicate le carenze di organici e di strutture, dovute le prime anche alla alta percentuale di dipendenti pubblici meridionali con le conseguenti continue richieste di restituzione nei luoghi

di origine, le seconde alle inadempienze proprie in genere della P.A.

Netto appare altresì il ritardo nella diffusione ed organizzazione delle strutture informatiche; laddove sono presenti, mancano le risorse umane necessarie per il loro funzionamento.

Non appare migliore la situazione ubicativa degli uffici pubblici, sia perchè spesso risultano posti in zone di non facile accesso, sia perchè spesso i locali, di antica costruzione, risultano bisognosi di interventi straordinari, a volte necessari per garantire elementari condizioni di sicurezza e di igiene.

Tale stato di cose è all'origine di proteste da parte degli impiegati, oltre che dei disagi provocati all'utenza.

Un quadro, insomma, definito "estremamente allarmante".

Vengono invocati, pertanto, interventi, legislativi ed amministrativi, in assenza dei quali "è impensabile riuscire a frenare le fratture, ogni giorno più ampie, tra il ritmo dell'attività statale, lento ed ansimante, e la realtà quotidiana lombarda, protesa ad evolversi costantemente ed a superare di continuo i traguardi raggiunti in precedenza".

I tre decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 14 aprile 1989.

Tali provvedimenti sono finalizzati il primo alla "Individuazione di specifici settori di intervento in provincia di Milano", il secondo alle "Attribuzioni al Prefetto di Milano in materia di funzionalità, efficienza e produttività dell'amministrazione periferica dello Stato", il

terzo alle "Attribuzioni al Prefetto di Milano in materia di selezioni per le assunzioni a tempo determinato in provincia di Milano".

Il primo provvedimento prende le mosse della legge 554/1988, che ha previsto all'art.7 la disciplina, intanto avutasi con il D.P.C.M. 30 marzo 1989, n.127, di rapporti di lavoro a tempo determinato.

La peculiarità dell'intervento - previsto tanto in via specifica dal comma 6 del citato art.7, quanto in linea generale dall'art.5, comma 2, lettera e), della legge di riordino della Presidenza del Consiglio dei Ministri - consiste nell'individuare, in via sperimentale e per un periodo di 12 mesi rinnovabili, accanto a quelli che sono i settori su base nazionale in cui procedere all'attivazione di particolari progetti-obiettivo, altri settori specifici della provincia di Milano e precisamente: i servizi postali, il recupero dei beni culturali e ambientali ai fini della fruizione e godimento degli stessi, il turismo e tempo libero, l'organizzazione dei servizi anche informatici, l'organizzazione dei servizi giudiziari anche delle magistrature amministrative, l'organizzazione dei servizi scolastici.

Si tratta di settori particolarmente significativi in cui urgono comunque rinforzi di personale.

Finalizzato allo snellimento delle procedure di reclutamento di questo personale a tempo determinato e di quello a part-time è un altro dei tre provvedimenti, che

prevede, sempre in via sperimentale e per un periodo di ventiquattro mesi rinnovabili, il coordinamento da parte del Prefetto di Milano delle varie amministrazioni periferiche dello Stato aventi sede in detta provincia, unificando le procedure di reclutamento e consentendo così di realizzare l'innovazione dei concorsi unici circoscrizionali già previsti fin dal 1970.

I compiti più particolarmente significativi ed innovativi, sotto il profilo dell'analisi, della promozione e della verifica in materia di funzionalità, efficienza e produttività, rappresentano la forma più immediata, con la sua localizzazione e sperimentabilità, degli interventi previsti a livello nazionale dal D.L. 24 marzo 1989, n.102, poi reiterato dal D.L. 26 maggio 1989, n.191, il quale ultimo rappresenta in merito a tali attribuzioni dei dirigenti un momento di saldatura tra la tematica della programmazione per obiettivi e quella, che è in via di definizione, della nuova figura di dirigente.

La formazione e l'aggiornamento del personale

Non è senza significato che tra le varie previsioni di interventi innovativi contenute nel D.P.R. 395/1988, recettivo dell'accordo intercompartimentale 1988-1990, questo argomento abbia segnato il passo.

E ciò, evidentemente, non si verifica solo perché è ancora in corso la tornata contrattuale a cui è stato demandato il compito di approfondire dal punto di vista applicativo la materia; le maggiori difficoltà sembrano riscontrarsi in ordine:

- alla identificazione dei vari tipi di intervento;
- alla finalizzazione;
- alla disciplina procedurale ed organizzativa;
- alla valenza soggettiva sotto il profilo degli eventuali meccanismi di avanzamento e di riconoscimento del personale;
- alla copertura finanziaria;
- alla copertura amministrativa;
- alla perdurante mancanza di una normativa primaria.

Tutto ciò spiega come nei fatti la stessa nomina del comitato tecnico scientifico previsto dall'art.2 del citato D.P.R. sia apparsa, se non inopportuna, almeno intempestiva, considerato che da tale organo dovranno promanare direttive sostanzialmente operative in una materia nella quale, invece, continua ad esistere un alto indice di incognite a livello di quadro di riferimento.

Anche nella materia della formazione e

dell'aggiornamento del personale il punto di partenza è da rinvenirsi comunque nella legge quadro sul pubblico impiego, benché l'art.21 della medesima si limiti a sottolineare la generica finalizzazione di questi istituti alle esigenze di efficienza ed economicità della P.A..

Tale articolo, al di là dell'esplicito e parziale coinvolgimento del Consiglio superiore della P.A. e del Consiglio nazionale della pubblica istruzione, non ha che un valore puramente programmatico, aggravato dal fatto che, se la materia in questione ha cominciato ad essere trattata in sede contrattuale, è del tutto assente in sede di normativa primaria, nonostante che ciò sia stato previsto nell'ambito della ripartizione tra disciplina di legge e disciplina in base agli accordi, delineata dalla medesima L.93/1983.

Dall'esame delle singole norme contrattuali che in materia si sono avute prima dell'ultimo accordo intercompartimentale, si ricava la complessiva sensazione che - al di fuori delle amministrazioni ed enti più propriamente di servizi con una tradizionale attenzione alla necessaria evoluzione professionale dei propri dipendenti - è l'assetto più propriamente burocratico che appare alla ricerca dei punti di innesto di una problematica sostanzialmente nuova, proprio a causa della staticità connessa ad un'azione amministrativa per atti e non per risultati.

Ma è lo stesso nuovo e contestuale modellarsi sotto il profilo strutturale e procedimentale della P.A. che ormai esige interventi formativi del personale e suggerisce spazi e

proficuità dei medesimi in una visione onnicomprensiva che può e deve poggiare anche su di essi.

Tali interventi non solo hanno una indiscutibile proficuità all'interno della P.A., ma lasciano intravedere, oltre agli effetti in termini di qualità e quantità della resa, ulteriori spazi occupazionali per assecondare il coinvolgimento degli attuali dipendenti in programmi che, se anche articolati e cadenzati, non possono non sottrarre forza lavoro, spezzando anche quella logica tradizionale che di fatto è sembrata a volte impedire l'aggiornamento proprio alle persone spesso più valide.

Appare perciò quanto mai urgente un intervento legislativo nell'intera materia, il quale, sulla base delle definizioni delle modalità culturali, strutturali e operative della P.A., identifichi senza ambiguità le tipologie degli interventi, dotandoli delle adeguate risorse umane (il problema dei formatori), organizzative (conciliare l'ordinarietà del lavoro con la formazione), finanziarie (il costo vuoi organizzativo vuoi retributivo), senza tralasciare ed anzi esaltando concretamente le convenienze per gli stessi dipendenti sotto il profilo dei riconoscimenti economici e di carriera.

E', comunque, utile segnalare le iniziative e le proposte più significative che sono state effettuate dalle diverse amministrazioni e dai vari enti in materia di formazione ed aggiornamento del personale.

Ne viene fuori un quadro molto differenziato: si passa da amministrazioni che si limitano a sottolineare la

partecipazione del proprio personale alle varie tipologie di corsi e seminari gestiti dalla Scuola superiore della P.A., ad altre che invece testimoniano una ben maggiore consapevolezza dell'utilità dell'istituto.

Così, ad esempio, l'Istituto superiore di sanità propone per il proprio personale, specie per quello addetto all'area informatica, il ricorso ad attività formative realizzate da organismi di natura privatistica, maggiormente tempestivi nell'adattare i propri moduli didattici alle continue innovazioni.

L'I.S.T.A.T. delinea un vero e proprio sistema segnalando che provvede alla promozione professionale del proprio personale (sia direttamente con i propri esperti, sia con l'ausilio di società, di professori universitari o di esperti informatici) partendo da un programma annuale, redatto sulla base dei bisogni effettivi, trasmesso dai vari Servizi e coordinato e verificato dal settore addestramento.

La formazione del personale ISTAT riguarda le seguenti aree: statistica, amministrativa, gestionale organizzativa, informatica, corsi di lingue, varie.

I corsi di formazione possono essere:

- a) di base (formazione elementare cioè in senso orizzontale);
- b) avanzati (formazione più approfondita, la formazione incomincia ad essere in senso verticale);
- c) specializzati (formazione altamente professionale, sono corsi strettamente verticali);
- d) di aggiornamento (formazione manageriale o per personale

altamente specializzato, o per dirigenti; formazione in senso orizzontale).

I corsi possono essere svolti:

- a) con metodo tradizionale (direttamente in aula con l'insegnante);
- b) con metodo misto (in aula con l'ausilio dell'insegnante e di strumenti informatici);
- c) con metodo interattivo (direttamente a terminale o con l'ausilio di strumenti altamente sofisticati).

I corsi di formazione, in particolare quelli informatici comprendono una parte teorica ed una pratica.

La formazione professionale per alcune categorie viene completata con seminari di aggiornamento e tavole rotonde.

E' stato creato un archivio interattivo di tutte le società che organizzano corsi con i relativi prezzi e completo di una nota illustrativa che permette di ottimizzare le scelte dei corsi stessi.

Non meno interessante appare quanto relazionato dall'I.N.P.S., che già da tempo va sviluppando e attuando una politica globale di formazione del personale coerente con le proprie linee di gestione e con gli obiettivi di produzione.

I criteri informativi di tale politica sono stati formalmente ridefiniti dal Consiglio di amministrazione con proprio provvedimento dell'aprile 1988 recante le linee generali di indirizzo dell'attività di formazione e sviluppo professionale del personale.

In tale quadro sono stati sviluppati gli interventi

formativi destinati alla dirigenza, nonché a quelle professionalità particolarmente rilevanti per gli assetti e il funzionamento organizzativo dell'Istituto, con obiettivi differenziati in relazione al livello di responsabilità organizzativa del personale interessato e dei contenuti della professionalità da formare e aggiornare.

Relativamente alla dirigenza l'attività si è svolta, anche con interventi didattici di professionalità esterne all'Istituto, con l'obiettivo di fornire agli interessati, tenuto conto del nuovo ruolo assunto dalla dirigenza medesima nel contesto della politica di cambiamento perseguita dall'Ente, utili apporti di conoscenza e approfondimento in materia di organizzazione di lavoro, di tecniche di controllo direzionale e di relazioni sindacali.

In relazione alle dinamiche organizzative, normative e procedurali, sono state organizzate attività didattiche -sia da parte delle competenti strutture delle Sedi regionali sia da parte del competente Servizio della Sede centrale - per il personale interessato di volta in volta e, indipendentemente dal livello funzionale, comunque inserito in posti di lavoro o in centri di responsabilità negli assetti organizzativi e produttivi.

Nel processo formativo è stato altresì coinvolto il personale dei ruoli professionali, in particolare legale e sanitario, nonché il personale di nuova assunzione per consentire un migliore e più consapevole inserimento nel posto di lavoro.

L'Istituto segnala, infine, a comprova dell'interesse che porta alla politica di formazione e aggiornamento del personale, l'ampio e articolato piano operativo di formazione per il biennio luglio 1988/giugno 1990, che riguarda la formazione base dei neo assunti, la formazione finalizzata, quale attività di formazione al ruolo e di sviluppo professionale rivolto alle varie categorie di personale nonché la formazione innovativa quale attività orientata al pronto adeguamento della risorsa umana all'evoluzione organizzativa e tecnologica dell'Istituto.

L'A.C.I. sottolinea per i prossimi anni un deciso impegno formativo del personale, allo scopo di favorire adeguati processi di riconversione professionale a fronte delle nuove esigenze derivanti dall'estendersi delle procedure di automazione.

Per quanto riguarda le Amministrazioni statali l'attività di formazione e di aggiornamento del personale risulta articolata sulle seguenti linee d'azione: 1) priorità per l'allargamento della cultura informatica; 2) formazione professionale degli impiegati di nuova nomina; 3) propositi di intervento formativo del personale in occasione dell'inquadramento nei profili professionali.

Degna di nota è l'attività svolta dall'Istituto diplomatico che, oltre allo svolgimento di corsi ordinari per tutto il personale del Ministero degli affari esteri e specifici di preparazione e introduzione a singole aree geografiche per il personale diplomatico destinato a prestare servizio nelle aree medesime, ha promosso la preparazione

degli aspiranti alla carriera diplomatica erogando contributi ad Università ed Enti che organizzano corsi di preparazione al relativo concorso di ammissione in varie città italiane (Roma, Napoli, Firenze, Milano, Padova). Scopo di tali corsi è quello di ampliare l'area di reclutamento dei futuri diplomatici sia in senso orizzontale, coprendo un'area per quanto possibile vasta del territorio nazionale, sia in senso verticale, consentendo, grazie al basso costo dei corsi reso possibile dal contributo finanziario dell'Istituto, il loro accesso anche ai giovani capaci ma con possibilità economiche limitate. L'utilità di tali corsi è evidenziata dal fatto che i vincitori dei concorsi degli ultimi anni provengono in percentuale considerevole dai loro frequentatori.

Nell'attività di formazione e di aggiornamento professionale svolta dalla Scuola superiore dell'Amministrazione dell'Interno per il personale di quel Ministero è stato dato rilievo ad alcuni temi di particolare interesse, tra i quali quello "dell'informazione" come base per l'attività di amministrazione, con riferimento alle fonti di informazione statistiche e al loro uso e gestione sociale e quella del "fattore umano nelle organizzazioni", quale elemento fondamentale per assicurare un clima costruttivo, con i relativi riflessi sulla produttività dei servizi e sulla qualità del rapporto con i cittadini utenti.

Il tema del rapporto con i cittadini utenti ha formato oggetto anche di apposito "corso di preparazione per il personale degli uffici regionali di informazione ai

cittadini" svolto presso la Regione Veneto, la quale ha riferito, più dettagliatamente di altre Amministrazioni, sull'attività di formazione da essa programmata e realizzata; attività che, pur privilegiando i corsi di informatica e per i neo-assunti, ha toccato argomenti di interesse specifico per le competenze regionali.

Al fine di conoscere l'entità del fenomeno e di saggiare l'interesse delle Amministrazioni e degli enti pubblici, era stato chiesto, infatti, alle Amministrazioni ed agli Enti stessi, oltre che di illustrare in apposita scheda l'attività formativa, di indicare quantitativamente in apposite tabelle il numero dei dipendenti interessati all'argomento, il numero delle ore, il numero dei corsi ed i costi sostenuti per l'attività svolta all'interno dell'Amministrazione e per quella svolta all'esterno.

Purtroppo, nella maggior parte dei casi, sono pervenuti soltanto "numeri" non supportati da alcun elemento di riferimento oggettivo e soprattutto non comparabili.

Le uniche considerazioni che si possono trarre, dalle notizie pervenute, confermano che il problema della formazione e dell'aggiornamento professionale è più sentito dalle Amministrazioni di "prima linea", evidentemente per le maggiori pressioni provenienti dagli utenti, e soprattutto dalle Amministrazioni e dagli Enti erogatori di servizi, tant'è che circa l'85% dell'attività ha riguardato il personale delle qualifiche dalla V alla VII, cioè il personale più a contatto con il pubblico.

Sono state, infatti, le Amministrazioni dell'Interno,

del Commercio estero, dei Beni culturali, del Lavoro, dell'INPS, dell'ANAV, delle Poste, dei Telefoni di Stato, dei Vigili del fuoco, quelle maggiormente impegnate nell'attività di formazione. Ad esse si aggiungono le giovani Amministrazioni regionali, soprattutto dell'Italia settentrionale, che manifestano un certo interesse nella cura del "patrimonio personale" per un migliore risultato dell'azione amministrativa.

Nel complesso, si è avuta notizia della partecipazione a corsi e seminari di formazione e di aggiornamento professionale relativamente a 20.035 dipendenti di Amministrazioni dello Stato, 10.452 degli enti pubblici non economici, 17.363 delle aziende autonome, 1.211 degli enti di ricerca e 3.065 delle regioni che hanno relazionato sull'argomento.

I costi della formazione? Un'altra serie di "numeri" incomparabili, sempre che siano stati forniti. E la considerazione che si può fare a questo riguardo è quella della carenza nella P.A. della cultura aziendalistica della valutazione dei costi, soprattutto laddove tarda a farsi strada quella, propedeutica, della misurazione dei carichi funzionali di lavoro. Non sempre, infatti, accanto al numero delle persone interessate è stato indicato quello delle ore occupate dall'attività di formazione, come non sempre sono stati indicati i costi dei corsi sia gestiti direttamente dall'Amministrazione, sia svolti all'esterno. E anche quando i dati sono stati tutti forniti, non si è resa possibile

alcuna comparazione tra Amministrazioni, essendo mancato un parametro comune di riferimento per il calcolo.

Un'ultima notazione, prima di riferire sull'attività della Scuola superiore della P.A., riguarda l'assenza di attività di formazione riferite ai rapporti con l'estero o, quanto meno, a quelli infracomunitari.

A quest'ultimo riguardo si da notizia dell'intendimento della Commissione CEE di promuovere scambi triangolari di funzionari della Commissione stessa e dei singoli Stati membri per l'effettuazione di "stages" periodici presso le strutture delle Comunità e di ciascuno Stato, al fine di favorire l'approfondimento di tematiche comunitarie mediante l'applicazione temporanea dei funzionari interessati direttamente nelle strutture stesse.

L'attività della Scuola superiore della pubblica
amministrazione

La Scuola superiore della pubblica amministrazione ha riferito nei termini seguenti sulle varie attività didattiche svolte nell'anno 1988 e sui particolari problemi ad esse connessi.

1. Corsi di formazione

Sono i corsi "tradizionali" della Scuola, diretti ai funzionari di nuova nomina delle ex carriere direttive, amministrative e tecniche, che provengono da concorsi ordinari; intendono fornire una formazione professionale adeguata alle funzioni che dovranno essere svolte in seno al contesto amministrativo pubblico. Sono obbligatori ed hanno durata di sei mesi.

Dal punto di vista dei contenuti, i suddetti corsi - che vengono sviluppati con lezioni, conferenze e tavole rotonde - prevedono, oltre allo studio generale dei problemi comuni alle varie Amministrazioni, anche la trattazione delle problematiche maggiormente interessanti le Amministrazioni di appartenenza.

Nello svolgimento di tali attività viene dato ampio spazio alla ricerca, sia individuale che di gruppo, allo scopo di favorire i processi di analisi e di revisione critica delle varie realtà operative. Vengono, altresì, effettuate visite di studio a strutture pubbliche e private e "stages" in Italia e all'estero.

Con tale attività, la Scuola intende perseguire quel

processo di "formazione permanente" che deve caratterizzare l'intera carriera del funzionario statale ed essere una delle condizioni necessarie per provocare l'auspicato rinnovamento delle strutture pubbliche attraverso gli uomini che vi operano e che le dirigono. Nella realizzazione di tale attività permangono, tuttavia, alcune difficoltà di programmazione che si riferiscono, da una parte, agli allievi che, essendo già da tempo in servizio, sono restii ad allontanarsi per tanti mesi dal posto di lavoro o dalla famiglia e, dall'altra, alle stesse Amministrazioni che non rispettano il termine previsto dalla legge per far frequentare al dipendente il corso di formazione entro due anni dalla nomina e, facendo pervenire in ritardo le relative segnalazioni, creano alla Scuola difficoltà nella programmazione e nell'organizzazione dei corsi stessi.

Al fine di accrescere l'interesse e di rendere gli interventi formativi più rispondenti ai reali fabbisogni formativi dei destinatari, è stato realizzato presso la sede di Roma, un programma di corso di formazione per funzionari residenti nella capitale, che prevede una parte del corso uguale per tutti i frequentatori ed una seconda parte, diversificata ed articolata in "opzioni", che viene frequentata in relazione ad una scelta effettuata dagli interessati sulla base di elementi quali il bagaglio culturale individuale ed i personali interessi professionali. I corsi svolti in tal modo hanno ricevuto una migliore risposta di quelli di tipo tradizionale.

La nuova formula non è, comunque, applicabile ai corsi che si svolgeranno presso le altre Sedi, in quanto per realizzare i moduli opzionali si richiede un elevato numero di allievi (3-4 Sezioni).

Si segnala, altresì, che alcune Amministrazioni hanno chiesto di fare partecipare ai corsi di formazione anche il personale assunto a tempo indeterminato ai sensi della legge 285/77 e poi transitato nei ruoli organici dopo apposito concorso, nonché il personale assunto nei vari ruoli tecnici (medici, ingegneri, chimici, etc.).

Durante il 1988 è stata curata l'organizzazione, presso le sedi di Roma, Caserta ed Acireale di n. 13 corsi di formazione cui hanno partecipato n. 246 funzionari direttivi di varie Amministrazioni dello Stato.

2. Corsi di reclutamento

Iniziati nell'anno accademico 1978/79, questi corsi sono diretti a giovani laureati o laureandi che aspirano ad accedere alla settima e ottava qualifica delle Amministrazioni dello Stato; intendono eliminare, nel processo selettivo che assicuri l'ingresso nella P.A. di funzionari capaci e preparati, i difetti lamentati nel sistema di selezione ordinario, in cui la scelta si basa soltanto sul superamento di prove aventi contenuto prevalentemente nozionistico e teorico, che non consentono di evidenziare nei candidati il possesso della capacità di elaborare soluzioni originali per problemi concreti.

L'ammissione a tali corsi, durante i quali gli allievi che non sono già dipendenti civili dello Stato percepiscono

una borsa di studio, viene effettuata tramite concorso per titoli ed esami.

Gli insegnamenti del corso, che hanno una trattazione interdisciplinare, riflettente gli aspetti giuridici, storici, sociologici, economici e aziendalistici di tutti i settori di attività della P.A., si svolgono presso tutte le Sedi della Scuola in due periodi ben distinti: il primo di carattere generale ed il secondo articolato secondo indirizzi specialistici; al termine del corso gli allievi vincitori conseguono la nomina nelle Amministrazioni scelte.

E' questo un settore in cui la S.S.P.A. spende molte delle proprie risorse nella convinzione che alcuni efficaci cambiamenti all'interno dell'apparato burocratico siano possibili soltanto attraverso una trasformazione di mentalità, di comportamenti e di atteggiamenti, sui quali si può incidere unicamente con processi formativi adeguati.

I corsi di reclutamento mirano, pertanto, a far acquisire capacità ed a determinare comportamenti tali da trasformare giovani appena usciti dall'Università in funzionari subito operativi.

Per questo i corsi sono programmati in un arco di tempo di otto o nove mesi, durante i quali si alternano lezioni teoriche, esercitazioni pratiche in gruppo, relazioni scritte individuali e periodi di applicazione pratica presso uffici di pubbliche amministrazioni.

Durante il corso viene effettuata una costante valutazione del livello di apprendimento degli allievi tramite ripetute prove di esame.

Si può senz'altro affermare che i giovani che si inseriscono nelle Amministrazioni dopo aver effettuato questo iter formativo, hanno numerose possibilità di successo e di carriera e costituiscono, quindi, per l'amministrazione un prezioso investimento per il futuro.

Per quanto attiene a questi corsi, permangono i problemi già evidenziati negli anni passati, relativamente alla mancata residenzialità ed alla necessità di provvedere, in sede normativa, al riconoscimento del periodo di frequenza del corso sia ai fini pensionistici e dell'anzianità di servizio, che per il passaggio a livelli superiori.

In materia di corsi di reclutamento durante il 1988 è stata svolta la seguente attività:

- nomina e presa di servizio degli allievi finalisti dell'8^o corso di reclutamento (n. 57 per Ministeri vari e n. 102 per il Ministero delle finanze);
- completamento di tutto l'iter concorsuale (n. 2.165 partecipanti) per l'ammissione al 9^o corso di reclutamento, articolato in 4 gruppi di posti disponibili (n. 112 consiglieri dei ruoli amministrativi di ministeri vari; n. 60 consiglieri del ruolo dell'Ispettorato del lavoro; n. 60 consiglieri dei ruoli amministrativi del Ministero delle finanze; n. 25 ingegneri dell'Ispettorato del lavoro); i relativi corsi sono iniziati il mese di febbraio del 1989;
- svolgimento delle prove scritte relative al concorso (n. 972 partecipanti) per l'ammissione al 10^o corso di reclutamento articolato in 2 gruppi di posti disponibili (

n.70 consiglieri amministrativi del Ministero della difesa e n. 26 consiglieri amministrativi di Ministeri vari);

- pubblicazione dei bandi di concorso relativi all'ammissione all'11° corso di reclutamento (n. 23 vice-direttori dei servizi meccanografici del Ministero delle finanze) e al 12° corso di reclutamento (n. 20 vice-dirigenti amministrativi dei Monopoli di Stato); le prove scritte di entrambi i concorsi hanno avuto luogo nei giorni 1 e 2 febbraio 1989.

3. Formazione dirigenziale (legge n. 301/84)

In attuazione della legge 10 luglio 1984, n. 301, con la quale sono state emanate le norme per l'accesso alla dirigenza statale, la Scuola deve provvedere all'organizzazione:

- a. del corso-concorso di formazione dirigenziale, previsto all'art. 3, della durata complessiva di nove mesi;
- b. del ciclo di quattro seminari, previsti agli artt. 4 e 6 della suddetta legge, che devono essere frequentati da tutti i dirigenti nominati con i sistemi dello scrutinio per merito comparativo, del concorso speciale e del concorso pubblico.

3.a Corso-concorso di formazione dirigenziale.

Con D.P.C.M. 27 marzo 1985, pubblicato sulla G.U. n. 174 del 25 luglio 1985, sono stati approvati l'organizzazione e il programma di svolgimento dei corsi di formazione dirigenziale, suddivisi in 11 moduli, di varia durata, al termine dei quali è previsto che i partecipanti effettuino un periodo applicativo di tre mesi presso grandi imprese pubbliche o private.

Sulla base del programma suddetto la Scuola ha attivato nel 1988 n. 7 sezioni di corsi di formazione dirigenziale per n. 271 funzionari di varie Amministrazioni.

Lo svolgimento di tali interventi ha chiaramente posto in luce come i corsi di formazione dirigenziale siano disciplinati da una normativa che è causa di una serie di difficoltà.

A parte il grosso problema logistico, relativo alla carenza di aule e strutture didattiche (due Sezioni sono state attivate presso i locali delle rispettive Amministrazioni: Ministero di grazia e giustizia e Ragioneria generale dello Stato, con evidenti problemi di gestione e coordinamento), tali difficoltà sono essenzialmente dovute ad un programma eccessivamente rigido che non consente, se non in maniera limitata, di adattare gli insegnamenti alle caratteristiche professionali dei partecipanti ed alle esigenze dell'Amministrazione di provenienza.

La stessa rigidità del programma finisce per dare enfasi alle conoscenze culturali teoriche che costituiranno l'oggetto principale dell'esame finale; vi sono scarse occasioni che, comunque, non entrano a far parte della valutazione finale, per sviluppare indispensabili qualità ed atteggiamenti, quali l'iniziativa, il coraggio delle decisioni, il valore dei risultati tempestivi ed efficienti, l'attitudine all'innovazione e la capacità di interpretare le attese della collettività.

Se, in definitiva, il "contenuto" del programma può ritenersi valido, occorre riesaminare con urgenza i criteri

di svolgimento del programma stesso e definire una metodologia didattica più idonea.

Sarebbe opportuno, cioè, prevedere per ogni modulo che alcuni giorni destinati all'introduzione delle nozioni siano seguiti da adeguati periodi di applicazione dei funzionari presso le rispettive Amministrazioni di appartenenza, allo scopo non solo di consentire l'applicazione completa delle nozioni apprese alla realtà dell'amministrazione attiva, ma anche di ritornare alla Scuola con il bagaglio delle esperienze raccolte e delle soluzioni adottate. La valutazione collettiva dei dati così riportati consentirebbe l'applicazione di un taglio veramente operativo e dinamico al corso di formazione dirigenziale.

Tali proposte metodologiche sono già in linea di massima realizzate, con notevole successo per gli allievi e le amministrazioni, nei corsi di reclutamento, nonché nei cicli dei seminari di informazione destinati ai dirigenti di nuova nomina.

3.b Seminari di informazione per dirigenti di nuova nomina.

L'art. 4 della legge 301/1984 ha assegnato alla S.S.P.A. il compito di progettare, organizzare e svolgere seminari di carattere informativo per primi dirigenti nominati con i sistemi dello scrutinio per merito comparativo, del concorso speciale e del concorso pubblico. Tali seminari hanno lo scopo di affrontare nuove tecniche e metodologie dirette ad assicurare alla pubblica amministrazione una organizzazione quanto più razionale, economica ed efficiente possibile.

Tale attività, che è iniziata nel 1986, è stata preceduta da una serie di seminari sperimentali per dirigenti della P.A., su tematiche analoghe a quelle poi ampiamente affrontate nei quattro seminari di cui sopra e precisamente:

- funzioni e responsabilità del dirigente;
- il dirigente e la gestione del personale;
- il dirigente e le variabili organizzative;
- il dirigente e la tecnologia.

Per lo svolgimento dei suddetti seminari, che hanno tutti la durata di 34 ore, sono stati adottati alcuni particolari criteri didattici quali:

- nomina dei docenti in relazione a temi precisi e articolati;
- programmi correlati, per ogni tema, da "domande di studio" per rendere maggiormente attivi gli insegnamenti;
- tavole rotonde per gli argomenti che richiedono una trattazione interdisciplinare;
- tavole rotonde conclusive, con la partecipazione di tre esperti del settore pubblico e privato (Stato, Ente pubblico e Azienda), al fine di consentire un confronto di esperienze proprie dei vari settori.

Per quanto riguarda i dirigenti promossi successivamente al 31 dicembre 1983 e tenuti, pertanto, in base a quanto previsto dall'art. 6 della legge 301/84, a frequentare sia i quattro seminari di informazione, sia un periodo di applicazione in azienda della durata di 11 settimane, la Scuola ha sperimentato con successo, presso la

Sede di Roma, un programma che prevede l'attuazione dei quattro seminari in modo consecutivo, con una metodologia didattica particolare, ed articolati sui seguenti temi:

- a) il ruolo della funzione dirigenziale;
- b) la gestione dell'incertezza;
- c) la gestione dei problemi;
- d) la gestione delle risorse.

Il suddetto ciclo di seminari prevede una maggiore flessibilità nella trattazione degli argomenti, in modo da esaltare al massimo valori quali l'attitudine ad analizzare e comparare le variabili organizzative, a gestire il fattore umano, nonché a prendere decisioni in condizioni di incertezza.

Nel corso del 1988 sono stati organizzati, presso tutte le Sedi della Scuola n. 46 seminari per i neo-dirigenti promossi in base a quanto previsto dall'art.4 della legge n. 301/84 e n.8 seminari (due cicli completi), presso la Sede di Roma, per i neo-dirigenti di cui all'art. 6 della stessa legge, per un totale di n. 1314 presenze.

Va sottolineata, comunque, l'estrema importanza per la Scuola e per l'Amministrazione statale in generale, delle attività connesse alla formazione dirigenziale, in quanto è ben chiaro che una Amministrazione che voglia tenersi al passo con le trasformazioni sociali e tecnologiche e che voglia, nel contempo, offrire in maniera e misura adeguata i servizi richiesti dalla collettività, deve poter contare su un corpo dirigenziale preparato, attento ai problemi che

emergono dentro e fuori l'Amministrazione e conscio del proprio ruolo e delle proprie responsabilità.

3.c Formazione dirigenziale per funzionari e dirigenti di Enti pubblici.

Le norme emanate con D.P.R. 5 dicembre 1987, n. 551 riguardanti l'adeguamento della disciplina dei dirigenti del parastato a quella dei dirigenti statali, impegnano la Scuola superiore della P.A. ad organizzare e gestire attività di formazione dirigenziale anche per il personale dei suddetti Enti.

In considerazione di ciò, nel corso del 1988, si è provveduto ad inviare una circolare a tutti gli Enti pubblici disciplinati dalla legge n. 70 del 20 marzo 1975 e interessati alla citata normativa, per conoscere l'entità del fenomeno, al fine di una corretta programmazione delle necessarie attività formative.

A tale rilevazione dovranno fare seguito i necessari accordi e convenzioni con gli Enti interessati.

4. Corsi di specializzazione.

Negli ultimi anni si è manifestata nella P.A. una graduale sensibilizzazione al problema del conseguimento dei risultati, della razionalizzazione dell'attività amministrativa e della produttività.

Tale sensibilizzazione, oltre che indotta dalla cultura del lavoro aziendale privato, è stata favorita da norme emanate in materia di pubblico impiego che prevedono la responsabilità del funzionario in caso di mancato o tardivo conseguimento del risultato. Tale realtà implica che il

funzionario non possa più limitare le proprie conoscenze al settore giuridico, ma debba estenderle ai fattori organizzativi, umani e tecnici che condizionano il raggiungimento degli obiettivi.

La Scuola ha, pertanto, provveduto, in questa ottica, oltre ad arricchire i programmi dei corsi di formazione e di reclutamento con materie di carattere organizzativo e psico-sociologico, ad organizzare corsi diretti a fornire conoscenze specialistiche nel settore organizzativo, realizzando nel 1988 i seguenti corsi.

4.a n. 5 corsi per analisti di Organizzazione e Metodi.

Destinati a funzionari di livello intermedio delle varie Amministrazioni, che siano utilizzati o di cui si preveda l'utilizzazione in uffici di Organizzazione e Metodi o in uffici aventi compiti similari, vi hanno partecipato n. 96 unità.

La finalità principale di tali corsi è quella di fornire ai partecipanti metodologie di analisi critica, idonea a produrre la razionalizzazione delle procedure di lavoro e delle strutture.

I corsi, che si svolgono presso la Sede di Roma, hanno struttura modulare e consistono in una serie di periodi di lezione di qualche settimana, alternati a periodi di ricerca, nell'arco temporale complessivo di un biennio, durante il quale i partecipanti continuano in larga parte a prestare servizio nei propri uffici.

Trattasi di corsi particolarmente riusciti, per l'alto

contenuto professionale, che hanno riscosso il plauso incondizionato sia dei partecipanti, sia delle Amministrazioni interessate.

4.b Corsi di informatica.

Nel corso del passato anno l'attività didattica della Scuola, in questo settore, si è fatta più intensa per la maggiore disponibilità sia di strutture tecniche adeguate, sia di personale istruttore.

La Scuola, infatti, ha potuto acquisire alcuni "personal computer" ed ha allestito presso la Sede di Roma due aule didattiche attrezzate per l'informatica; in tale contesto è stata disposta la frequenza da parte di alcuni funzionari della Scuola di un apposito corso intensivo destinato a formarli per fare acquisire loro la professionalità di programmatori e di docenti di informatica.

In considerazione del fatto che quello dell'informatica è un settore professionale e tecnologico altamente trainante ai fini di un effettivo miglioramento della Pubblica Amministrazione, in termini di produttività ed efficienza, la S.S.P.A. si propone di dare in futuro un maggiore e più adeguato contributo al riguardo. Si prevede infatti di continuare l'attività di sensibilizzazione del personale già in servizio sulle possibilità offerte dalle tecnologie informatiche e, a tale proposito, verranno organizzati e svolti corsi introduttivi all'informatica. Nel 1988 sono stati realizzati n. 6 corsi per "consegnatari" di varie Amministrazioni, per un totale di n. 790 partecipanti.

Contemporaneamente, per quanto concerne l'attività di

formazione e aggiornamento, si prevedono corsi specialistici rivolti sia al software di base, sia all'uso di macchine e software applicativi e, in particolare, sui linguaggi di quarta generazione (focus) e data base.

4.c Corso per programmatori di informatica.

E' finalizzato alla realizzazione di una figura di programmatore in grado di gestire i diversi problemi connessi sia ai sistemi operativi che ai linguaggi informatici, come pure alla programmazione strutturata, con la possibilità quindi di utilizzare la sua preparazione a livelli ed ambienti diversificati tra loro.

Il corso ha avuto la durata di circa un anno e vi hanno partecipato n. 15 funzionari di varie Amministrazioni e Aziende e n. 2 della Direzione generale della Scuola; si è svolto presso la Sede di Roma ed è stato organizzato con la collaborazione tecnica e didattica della Società SIEMENS.

4.d Corso per "coordinatori d'aula".

La Scuola ha realizzato, nel corso degli ultimi anni, alcune iniziative di formazione diretta a personale proprio e di altre Amministrazioni, al fine di costituire nuclei di funzionari in grado di progettare e realizzare attività di formazione rispondenti ad esigenze concrete.

In questa ottica, si sono già svolti n. 5 corsi di formazione per funzionari responsabili di attività formative, in servizio presso le varie Amministrazioni e presso la S.S.P.A., suddivisi in vari moduli settimanali durante i quali il processo di apprendimento è stato affidato

all'esperienza, alle esercitazioni pratiche ed alle dinamiche attive. Questo tipo di didattica, che ha suscitato grande interesse e partecipazione, ha consentito di fornire abilità concrete, oltrechè contenuti culturali.

Nel corso del 1988 è stato poi organizzato un corso di formazione per "coordinatori d'aula", destinato anche a personale delle altre Scuole della P.A., incaricato di svolgere attività di gestione d'aula e di supporto ai docenti; vi hanno partecipato 22 funzionari appartenenti ad otto scuole ed istituti dello Stato.

Al coordinatore d'aula è affidato il delicato compito di fornire un valido contributo al docente, con particolare riguardo alle esercitazioni, ai lavori di ricerca, alla gestione dei sottogruppi, all'impiego di tecnologie avanzate, etc..

Pertanto, intervenire con un adeguato programma sulla professionalità di tale personale vuol dire porre le basi anche per uno svolgimento ottimale dei vari interventi formativi.

4.e Progetto di ricerca per l'individuazione di nuove forme di organizzazione del lavoro.

Nell'attuale clima di crescente sensibilità verso il problema del cambiamento organizzativo e dell'evoluzione dei relativi modelli, la Scuola superiore della P.A. ha avviato nel 1988 un'indagine al fine di accertare in che modo l'organizzazione del lavoro nella P.A. sia cambiata negli ultimi anni e quali siano le prospettive di ulteriori cambiamenti.

L'analisi servirà a definire le nuove professionalità, già emerse o emergenti, che richiedono interventi formativi peculiari e mirati.

Il progetto, in attesa che la Scuola possa disporre di risorse generali destinate all'attività di ricerca, è stato affrontato - per essere realizzato in tempi brevi - utilizzando opportunamente le risorse su cui la Scuola può normalmente contare, vale a dire sia gli assistenti e i funzionari della Scuola stessa, sia i funzionari dei Ministeri che si siano distinti per capacità e motivazione in precedenti iniziative formative della Scuola.

L'attività di ricerca ha coinvolto, ovviamente, anche alcuni docenti stabili della Scuola per l'azione di indirizzo, di coordinamento e di supporto culturale.

Il progetto ha visto impegnati n. 58 funzionari rappresentanti di venti Amministrazioni pubbliche, i quali, dopo aver partecipato attivamente al ciclo di otto tavole rotonde già concluso, hanno presentato alla Scuola diverse proposte di ricerca che sono attualmente in fase di valutazione per poter dare l'avvio alla fase operativa. I risultati dell'indagine saranno resi pubblici in occasione di un convegno di studio che verrà appositamente organizzato.

4.f Seminari su "Tecniche legislative e Pubblica Amministrazione.

Negli ultimi anni è divenuta sempre più vasta la produzione di norme legislative tese ad affrontare e risolvere temi sociali ed economici di grande ampiezza.

D'altra parte, si deve però constatare che molto spesso gli obiettivi fissati dalle norme non hanno trovato completa e facile applicazione, sia a causa di tecniche legislative non adeguate, sia talvolta per una mancata conoscenza e "sensibilità" sugli aspetti organizzativi connessi a dette norme che, quando trascurati, finiscono per assumere un ruolo fortemente condizionante.

E', altresì, necessario preparare i funzionari e i dirigenti della P.A. a predisporre un'accurata progettazione legislativa, quale strumento valido di cui può disporre lo Stato per aderire alle richieste sempre più insistenti e puntuali che provengono da tutti i settori sociali, culturali ed economici del Paese.

Ciò rende estremamente necessario affrontare le tematiche giuridiche con un'ottica rigorosamente scientifica, che tenga però conto della realizzabilità, dell'efficienza e dell'armonizzazione di ogni norma con le altre esistenti.

In considerazione di tali esigenze ed allo scopo di dibattere tali tematiche, la Scuola superiore della P.A. ha ritenuto opportuno organizzare anche nel 1988 n. 3 seminari su "Tecniche legislative e Pubblica Amministrazione", ai quali hanno partecipato n. 85 funzionari addetti agli uffici legislativi e del contenzioso di vari Ministeri.

I seminari, che si sono svolti nella Sede di Caserta, hanno avuto un alto interesse e sono stati richiesti anche per il 1989

4.g Corso di specializzazione sulle problematiche comunitarie.

Com'è noto, con l'Atto unico europeo, ratificato con legge 23 dicembre 1986, n.909, la Comunità si è impegnata ad adottare le misure destinate alla instaurazione del grande mercato interno entro il 1992.

Considerato che un'adeguata preparazione dei funzionari delle Amministrazioni pubbliche sui diversi temi dell'unità europea, può essere di grande aiuto nel raggiungimento di tali obiettivi, il Dipartimento per il coordinamento delle politiche comunitarie ha organizzato, in collaborazione con la Scuola superiore della P.A., un corso di specializzazione che si è svolto presso la sede decentrata di Acireale nel mese di novembre 1988.

Il corso, che sarà ripetuto anche nel 1989, ha avuto la durata di un mese e la partecipazione di n. 50 funzionari e dirigenti di varie Amministrazioni.

In relazione a ciò, il Comitato direttivo della S.S.P.A. ha deliberato lo svolgimento di una ricerca in materia di "Internazionalizzazione della P.A. e Mercato unico europeo" che, attraverso una serie di studi monografici, faccia acquisire alla Scuola una conoscenza delle realtà europee in vista dell'attuazione del mercato unico.

In tal modo, si porrà la Pubblica Amministrazione in grado di far fronte ai processi di sviluppo connessi alla creazione del mercato unico, con particolare riguardo al coordinamento istituzionale da prevedere sia nella fase della negoziazione, sia in quella di attuazione delle direttive comunitarie.

5. Corsi di lingue straniere.

Sono corsi destinati a funzionari delle varie Amministrazioni appartenenti ad enti e uffici che mantengono rapporti con Amministrazioni straniere; sono distinti in tre livelli di apprendimento (iniziale, intermedio e di perfezionamento) e durano, di massima, 120 ore ciascuno per ogni lingua (inglese, francese, spagnolo, tedesco, russo).

Poichè ogni anno pervengono alla Scuola numerosissime richieste di corsi di lingue, gli stessi vengono inclusi anche nella programmazione dei corsi di aggiornamento professionale di cui alla legge 312/80 (cfr. successivo punto 6) e di tutti i corsi di formazione e di reclutamento, escluse le attività per i dirigenti.

Nel 1988 sono state attivate complessivamente, presso tutte le Sedi della Scuola, n. 51 sezioni di lingue straniere, per n. 1315 allievi, comprensive anche delle iniziative previste dall'art. 15 della legge n.312/80.

I corsi di lingue andrebbero, comunque, ridimensionati nel numero e migliorati nella metodologia didattica; dovrebbero, infatti, essere svolti in laboratori linguistici attrezzati, ad immersione totale, e limitati ai soli funzionari dei corsi di reclutamento e dirigenziali, nonchè a funzionari effettivamente addetti ad attività concernenti rapporti internazionali e di alto livello.

6. Corsi di aggiornamento professionale del personale civile dello Stato (art. 15 legge 312/80).

La Scuola è impegnata, già da quattro anni, in una vasta attività di aggiornamento del personale, in

applicazione dell'art.15 della legge 312/80 relativa all'utilizzazione di n. 150 ore di permesso retribuito per l'aggiornamento professionale su temi ritenuti di particolare interesse per la P.A..

Tali iniziative vengono attivate dalla Scuola sulla base di un D.P.C.M., sentito il parere del Consiglio superiore della P.A., che prevede sia il numero dei corsi, sia gli argomenti che la Scuola viene invitata a programmare ogni anno.

Nel 1988 hanno riguardato i seguenti temi:

- Organizzazione del lavoro amministrativo
- Gestione delle risorse umane
- Contrattazione collettiva nel pubblico impiego
- Introduzione all'informatica
- Elementi di diritto
- Elementi di economia
- Elementi di contabilità.

Poichè tale aggiornamento riguarda diverse migliaia di persone e costituisce per la Scuola un onere molto rilevante e continuo, si ritiene opportuno, in futuro, prevedere la possibilità che siano le Amministrazioni stesse, sia pure con il coordinamento e la supervisione della Scuola, ad attuare tali attività di aggiornamento, oltre quelle di carattere più strettamente professionale.

Come soluzione ottimale, la Scuola proporrebbe di riservare alla sua completa organizzazione talune iniziative, ad esempio, per le qualifiche più elevate e per le professionalità più emergenti e significative.

In ogni caso, oltre al competente ausilio relativo alla programmazione dei corsi, la Scuola si riserverebbe l'onere della formazione dei funzionari delle relative Amministrazioni responsabili dello svolgimento dei corsi stessi.

Per quanto attiene alla pratica attuazione di tali corsi, nel 1988 ne sono stati attivati n. 36 in favore di n. 978 partecipanti.

Nell'evidenziare che i corsi finora realizzati presso le Sedi della Scuola, o presso le singole Amministrazioni, hanno riscosso un notevole successo, bisogna rilevare che, per il pieno rispetto della normativa in merito, è necessario attivare nuove strategie quali, ad esempio:

- a) sollecitare le singole Amministrazioni a crearsi una propria organizzazione per lo svolgimento, quanto meno, dei corsi attinenti alla formazione professionale delle qualifiche funzionali di livello non direttivo;
- b) individuare, specialmente per i settori con più elevato numero di destinatari (archivisti, operatori generici, addetti agli archivi ed alla microfilmatura degli atti), apposite formule di insegnamento a distanza, che è una tecnologia espressamente prevista dal decreto istitutivo dei corsi in parola (D.P.R. 26 giugno 1981, pubblicato sulla G.U. n. 211 del 3.8.1982).

7. Corsi per dirigenti e funzionari di Regioni, Province e Comuni ed Enti pubblici.

La Scuola organizza, su richiesta di Regioni, Province

e Comuni o altri Enti pubblici e con onere a loro carico, corsi e seminari per il personale direttivo e dirigente.

Trattasi di attività non prioritaria, ma non per questo meno importante per la Scuola che, in tal modo, oltre a fornire collaborazione alle suddette Amministrazioni, intende contribuire alla crescita di una cultura amministrativa comune a tutta l'Amministrazione pubblica.

7:a Seminari per Regioni, Province e Comuni.

Il programma dei corsi e dei seminari organizzati per tali Enti viene sempre concordato con le Amministrazioni, che richiedono soprattutto la trattazione di temi di carattere istituzionale, organizzativo e manageriale.

Si tratta di attività in continua espansione per le quali le Amministrazioni interessate richiedono spesso l'intervento della Scuola, ai fini della creazione di una cultura orientata alla soluzione di problemi di particolare attualità.

In alcuni casi il rapporto con gli Enti assume carattere permanente e sistematico, tanto che la Scuola finisce per assumere un ruolo di vero e proprio punto di riferimento culturale.

L'attuale linea di tendenza metodologica della Scuola, nella realizzazione di tali iniziative, è tuttavia quella di privilegiare personale appartenente alla stessa entità pubblica in quanto, formando un gruppo omogeneo nell'attualità e nella prospettiva operativa, consente una migliore analisi e valutazione dei propri problemi comuni.

Durante il 1988 sono stati realizzati n. 2 corsi per la Regione Calabria, n. 4 per la Regione Abruzzi, n. 1 per la Regione Sardegna e n. 19 seminari per la Regione Sicilia, per complessivi n. 708 partecipanti.

Per quanto riguarda la Regione Sardegna, va sottolineata l'attività svolta dalla Scuola, già dal 1986, per la formazione annuale di un gruppo di 20 laureati ai quali la Regione Sardegna elargisce una borsa di studio per l'approfondimento dell'area disciplinare relativa alla "Pubblica Amministrazione".

Il corso, programmato nell'arco di dieci mesi, con struttura modulare, è finalizzato sia all'approfondimento culturale delle problematiche della P.A., sia a far acquisire e sviluppare capacità professionali ed abilità pratiche, che favoriscano anche il futuro accesso dei borsisti nei ruoli della P.A..

Per questo, il corso prevede sia lezioni in aula, sia "training" applicativi presso le varie Amministrazioni locali.

Per quanto riguarda invece la Regione Sicilia si sottolinea l'attività svolta nel 1988 dalla Sede di Acireale (CT) che ha organizzato i sopracitati 19 seminari per funzionari e dirigenti della regione, delle province e dei comuni locali, per un totale di n. 536 partecipanti.

7.b Seminari per Enti Pubblici.

La Direzione generale dell'INAIL, a seguito di un processo di ristrutturazione interna, ha chiesto alla Scuola superiore della P.A. di organizzare cicli di seminari di aggiornamento per il proprio personale dirigente che non

dovrà più in futuro svolgere attività strettamente legate al processo di produttività, bensì assumere più vasti compiti di indirizzo, coordinamento e controllo del settore cui è preposto.

A tale scopo sono stati previsti ben n. 60 seminari ai quali fare partecipare circa 350 dirigenti INAIL.

Nel corso del 1988, a causa dei numerosi impegni della S.S.P.A., si sono potuti svolgere solo n. 9 seminari (di cui n.3 presso la Sede INAIL di Firenze), per un totale di n. 180 partecipanti.

I seminari, di 34 ore ciascuno, hanno affrontato i seguenti temi:

il ruolo del dirigente nella gestione del cambiamento; la gestione delle risorse umane; programmazione, pianificazione e controllo dei risultati anche con l'apporto di tecnologie informatiche; la funzione dirigenziale orientata alla partecipazione ed al pluralismo; le tecniche di negoziazione.

8. Corsi per funzionari stranieri di Paesi in via di sviluppo.

Nell'ambito del progetto di cooperazione culturale promosso dal Ministero degli affari esteri, Dipartimento per la cooperazione allo sviluppo, la Scuola organizza corsi di formazione in lingua italiana (della durata di nove mesi) e seminari in lingua inglese (della durata di due mesi) destinati a funzionari di Amministrazioni pubbliche di Paesi in via di sviluppo, prevalentemente incentrati su tecniche organizzative, economiche e di gestione.

I segni del successo di tali iniziative si ravvisano,

oltre che nei riconoscimenti espressi in via ufficiale, anche nelle sollecitazioni delle varie Ambasciate e nel continuo aumento del numero delle Amministrazioni richiedenti; inoltre, tale attività determina, per la S.S.P.A., importanti stimoli di crescita umana e culturale, oltre che occasioni di comparazione con strutture e modelli organizzativi di altri Paesi.

Con tali corsi si contribuisce efficacemente anche alla creazione di nuovi vincoli di amicizia e di eventuale collaborazione con i Paesi interessati, nell'ambito della politica che il Ministero degli esteri italiano attua e persegue.

Iniziate nell'anno accademico 1982/83, queste attività, che assommano finora a sette corsi (svoltisi a Reggio Calabria) e quattro seminari (svoltisi a Roma), hanno visto la partecipazione complessiva di n. 480 funzionari provenienti da vari Paesi dell'Asia e dell'Africa, riscuotendo non solo il pieno gradimento ed interesse dei partecipanti ma anche la piena approvazione delle Amministrazioni dei Paesi esteri e degli Enti locali italiani interessati.

Nel 1988 si sono svolti presso la Sede di Reggio Calabria il 6° ed il 7° corso di formazione sulle "Tecniche di organizzazione e di gestione della P.A." ed il 1° corso di formazione sul "Diritto internazionale", (solo per funzionari della Guinea), per un totale complessivo di 140 funzionari.

La mobilità

Con la graduale e ponderata applicazione dell'istituto della mobilità si intendono perseguire diversi obiettivi in una visione di ormai indifferibile allineamento della P.A. italiana a quella europea, con l'approssimarsi dei precisi impegni che investiranno con il 31 dicembre 1992 l'intero "sistema Italia"; mobilità non solo quale strumento per una più proficua ed equa distribuzione del personale sul territorio, ma anche quale contributo al contenimento della spesa pubblica, quale stimolo ad una migliore professionalità dei pubblici dipendenti, quale occasione di un sempre più necessario processo di apertura e di osmosi delle varie componenti della P.A.

L'istituto è nella sua pratica applicazione sostanzialmente nuovo ed il nuovo, è noto, rischia di creare equivoci e con essi timori e quindi resistenze anche ingiustificate. Ma saper governare il nuovo e navigare nel nuovo è, nella nostra epoca, il punto di differenziazione tra chi intende andare avanti e chi si lascia sorpassare, chiudendosi e rifiutando magari aprioristicamente anche i benefici immediati e non, che il nuovo comporta.

Ecco, allora, la particolare utilità di questa parte della presente relazione finalizzata anche ad offrire chiarezza a chi alla mobilità ricorre, visto che le relative operazioni sono in pieno svolgimento.

Evoluzione del concetto di mobilità nella P.A.

Una delle caratteristiche della P.A. è da sempre quella

di costituire una sorta di coacervo di tante singole realtà strutturali scarsamente comunicanti tra loro. Accanto al tradizionale tronco dei Ministeri si sono affiancate, con la dilatazione dei settori e delle modalità di intervento, tante altre strutture, ognuna con specifiche burocrazie.

In conseguenza di ciò, se da una parte è mancata una gestione unitaria delle risorse, tanto da far venire alla mente una situazione di neo-feudalismo, dall'altra si è registrato il completo svolgimento dell'esperienza lavorativa e professionale nell'interno delle singole amministrazioni, che così gestiscono il dipendente dall'ingresso in carriera sino alla cessazione dal servizio.

Probabilmente, la necessarietà della legge per la disciplina del personale pubblico ha contribuito alla nascita di una serie di micro-legislazioni, ognuna finalizzata alla soluzione di specifiche esigenze di intervento, per cui si è finito per perdere il senso della convenienza dell'unicità strumentale della P.A.. Ciò è l'innegabile conseguenza della frammentazione politica e temporale, d'iniziativa e decisionale, propria peraltro della vitalità di Assemblee legislative, supremo punto di espressione delle esigenze, delle contraddizioni e delle mediazioni tipiche di un Paese alla tumultuosa ricerca di una ricostruzione non solamente materiale.

Tuttavia, il dilatarsi dei campi di intervento dello Stato, le esigenze di contenimento razionalizzatore della spesa pubblica, l'affermarsi sempre più marcato di una

economia pubblica interventistica, l'espandersi della cultura informatica con le connaturate possibilità di gestioni interconnesse, l'accresciuta domanda qualitativa e quantitativa dei servizi, le esigenze di tutela e di compattamento proprie della sfida derivante dall'internazionalizzazione dei mercati spingono alla ricerca di una P.A. sempre più aperta e unitaria. Ciò induce necessariamente l'attuale sforzo politico di apprestamento di una struttura amministrativa pubblica che, oltre a svolgere le funzioni autoritative indispensabili e ad erogare i servizi individuati dalla legge, costituisca lo strumento unitario di propulsione e di sviluppo dell'intero sistema-Paese.

La legge quadro sul pubblico impiego rappresenta in questo contesto uno snodo quanto mai significativo. Inizia con essa l'autentico processo di "reductio ad unum" - seppure nel rispetto delle particolari esigenze dei singoli comparti assicurato dalla contrattazione - che è realizzato attraverso l'equilibrio tendenziale tra l'unicità della struttura e la molteplicità degli interventi.

E se la programmazione per obiettivi è lo strumento per omogeneizzare le tecniche di intervento, la mobilità è quello per accelerare l'unità della struttura,

L'art. 19 della legge 93/1983, tipica norma programmatica, ha il pregio di saldare il concetto di mobilità con quello di corrispondenza tra profili professionali. L'operazione di sfoltimento dei vari ruoli di personale presenti nella P.A., realizzantesi con la globale

sostituzione dell'ordinamento per carriere con quello per qualifiche funzionali, incomincia a dare i suoi frutti. E' un obiettivo raggiunto che diventa a sua volta strumento.

All'evento del tutto eccezionale e soggettivo della mobilità attraverso il comando ed il fuori ruolo, incomincia a sostituirsi il principio della mobilità, quale dimensione innovativa, anche se della medesima viene data una definizione per determinazione negativa, escludendola in mancanza di fungibilità tra il contenuto o i titoli professionali propri dei profili professionali in comparazione.

La mobilità attuata nell'ambito del medesimo ente è superata con il D.P.R. 347/1983, che prevede una mobilità tra enti locali e tra regioni a statuto ordinario, oltre che nell'ambito delle due distinte tipologie di amministrazioni. Questo decreto traspone nell'ordinamento un rinnovo contrattuale sul quale si delinea il concetto secondo cui la mobilità "si attua nell'ambito dei posti disponibili per concorso pubblico", anche se è previsto un accordo decentrato per definire la percentuale dei posti vacanti e disponibili da ricoprire mediante la mobilità medesima. Si ipotizza altresì lo strumento decisionale della graduatoria e, tenendo anche presente quanto già previsto dal testo unico del 1957 in materia di trasferimenti nell'ambito della singola amministrazione statale, si delineano i criteri per formare tale graduatoria.

Nel frattempo, a partire dalla legge finanziaria per il

1983 si introducono sistemi di blocco più o meno accentuati del reclutamento di personale nella P.A. anche se con risultati scarsi, vuoi per la larghezza delle deroghe legislative, vuoi per le numerose autorizzazioni concesse. Mancando, infatti, uno specifico disegno di finalizzazione attraverso l'uso di specifici strumenti di controllo delle esigenze di reclutamento, i limiti sono costituiti esclusivamente dalla generica necessità di contenere la spesa pubblica, con una conseguente soluzione disposta in chiave squisitamente politica e non gestionale.

Un'altra autentica svolta è rappresentata dal primo accordo intercompartimentale (D.P.R. 13/1986) di cui è stato tipico prevedere un sistema nuovo, interconnesso per affrontare i grossi temi della riorganizzazione della P.A. in una visione di maggior efficacia ed efficienza anche sotto la spinta sempre più energica e significativa di un nuovo protagonista sociale, il cittadino-utente.

Si è venuto a delineare così un sistema di sostanziale razionalizzazione delle procedure di reclutamento fondato sulla ristrutturazione della P.A., sulla programmazione per obiettivi e sulla mobilità.

Nei vari accordi di comparto del medesimo triennio 1985-1988 si è registrato, poi, un affinamento tecnico delle procedure di mobilità, con la contestuale generalizzazione dell'ampliamento da mobilità all'interno della singola amministrazione a mobilità tra amministrazioni dello stesso comparto e tra amministrazioni di comparti diversi, facendo precedere in ciascuna delle tre fasi la mobilità di ufficio

dalla mobilità volontaria.

Ma le ultime barriere, anche nel senso di non imporre scansioni temporali diversificate a secondo della tipologia di mobilità, sono venute a cadere nella grossa operazione sperimentale che, nata nel 1988, è tuttora in via di espletamento.

La scelta della mobilità quale immediata politica di gestione del personale

E' noto che a partire dall'accordo intercompartimentale del 1986 è stata riconosciuta la necessità di dare un nuovo assetto alle strutture pubbliche attraverso una ben precisa linea di sviluppo:

- la determinazione dei carichi funzionali di lavoro, per stabilire le tipologie e le consistenze numeriche di professionalità atte ad assicurare il "buon andamento" dei diversi uffici;
- la fissazione delle dotazioni organiche anche territoriali, per ripartire nelle specifiche strutture territoriali le possibilità di risorse umane previste su scala nazionale;
- la mobilità volontaria e d'ufficio, per procedere ad una migliore utilizzazione dei dipendenti in servizio;
- il reclutamento di nuovo personale, che viene ad essere programmato e razionalizzato evitando tutte le diseconomie in termini di efficienza e di efficacia e di costi finanziari.

Di fronte alle difficoltà che hanno visto accomunate le amministrazioni e le organizzazioni sindacali, probabilmente per un processo di polverizzazione delle responsabilità, e

che hanno impedito, in sede di accordo intercompartimentale del 1988, di pervenire al primo, in senso logico e temporale, degli obiettivi, ossia a quello della determinazione dei carichi funzionali di lavoro, non rimaneva che continuare con le vecchie modalità di gestione di personale, d'altra parte già sconfessate in sede tecnica ed in sede di confronto con le forze sociali, e soprattutto rilevatesi in maniera allarmante inadeguate rispetto alle esigenze della gestione pubblica dell'intero Paese.

L'incalzare del nuovo, però, ha imposto intanto una decisa battuta di arresto alle vecchie modalità operative, con l'introduzione, nel governo delle attuali strutture, di nuove tecniche gestionali.

Per evitare l'approfondimento del divario tra P.A. e Società, è apparso necessario fornire una prima, immediata risposta che consentisse di avviare una forma di razionalizzazione, al fine di pervenire comunque a dei risultati, che segnassero l'inizio di una inversione di tendenza. Già il solo fatto di bloccare le vigenti modalità di gestione del reclutamento del personale avrebbe potuto, infatti, avere il merito di non far peggiorare la situazione. Era necessario bloccare la logica separata delle singole amministrazioni ed iscrivere la nella logica complessiva della P.A., che era bene cominciare a pensare come un corpo unico, che deve farsi carico dei problemi dell'utenza e che, pur nelle sue inevitabili differenziazioni, trova la sua unicità nella dimensione cittadino.

D'altra parte, le sperimentazioni possono dare risultati significativi laddove esiste un clima culturale favorevole, mentre non varcano la soglia di quegli uffici che pareri unanimi sono soliti indicare come più bisognosi di aria nuova. Questa apparente contraddizione andava sciolta in un momento centrale di propulsione e di coordinamento, che avesse il coraggio culturale e la forza politica di imporre poche ed essenziali linee di azione procedenti nel doppio binario dell'offerta di convenienza e della coazione.

Lo sforzo che andava fatto ad ogni costo era quello di rendere l'istituto conveniente tanto alla dirigenza quanto al resto del personale, valorizzando il ruolo della prima e creando interesse nel secondo. Questo istituto, nato per rispondere alle esigenze della società, andava in sostanza interiorizzato nella P.A.

Il punto di attacco era rappresentato, nello spirito dovutamente pragmatico, da azioni semplici, con risultati facili da ottenere, azioni che potevano essere fatte e dovevano essere fatte.

In tale contesto, che non poteva essere congelato in attesa dell'avvento del grande rinnovamento e che quindi richiedeva soluzioni tali da assicurare soddisfazione alle esigenze funzionali proprie dell'attuale assetto organizzativo, era stato già concepito l'art. 24 della legge 11 marzo 1988, n.67. Detto articolo ha avuto il pregio di saldare la logica propria delle altre finanziarie, precipuamente finalizzate al contenimento della spesa per il reclutamento del personale, alla strategia complessiva di

rinnovamento in materia di migliore utilizzazione delle risorse umane impegnate nella P.A.

Nell'alveo di detto articolo è nato il D.P.C.M. 325/1988, che risulta idealmente diviso in due parti: la prima che disciplina la mobilità prima della determinazione, sulla base dei carichi funzionali di lavoro, delle piante organiche e la seconda che prevede la mobilità successivamente a tale operazione; l'art.8, infatti, rinvia ad un successivo decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri la regolamentazione definitiva dei processi di mobilità.

E' stato chiesto così alle diverse amministrazioni ed enti di procedere ad un'ottimale distribuzione sul territorio dei potenziali di personale a loro disposizione. Tale dislocazione ottimale del massimo delle forze in campo ipotizzabile con le attuali strutture è servita a verificare la congruità dell'attuale ed effettiva presenza dei pubblici dipendenti nelle singole amministrazioni, nei singoli enti e nelle singole sedi di servizio. Solo così si è potuto conoscere il troppo ed il troppo poco, anche se in termini relativi e non assoluti.

E' un'operazione che fa perno sulle diverse autorità, politiche e burocratiche, le quali, ognuna per la parte di propria competenza, hanno assunto nei confronti dell'utenza e dei dipendenti precise responsabilità che saranno verificabili, quanto prima, ad operazione carichi funzionali di lavoro conclusa.

Il margine di oscillazione rispetto ai valori che saranno oggettivamente individuati richiede un carattere sperimentale per l'intera operazione, con strategie ed accortezze atte a favorire al massimo la mobilità volontaria per poi, sulla base dei risultati della medesima, riconsiderare in termini più stringenti quella d'ufficio, non escludendo ed anzi fortemente volendo per essa il conforto anche delle rilevazioni oggettive e concordate con le forze sindacali e con le associazioni di utenti.

E' interessato al processo di mobilità il personale dipendente di ruolo considerato in esubero, con esclusione, pertanto, dei dipendenti non di ruolo.

Coloro i quali sono stati immessi in ruolo in soprannumero, in base alle diverse normative (quale ad esempio la legge 16.5.1984, n. 138) sono dipendenti di ruolo a tutti gli effetti e come tali partecipano all'operazione di mobilità solo se siano considerati in esubero.

Infatti, la posizione soprannumeraria è una situazione giuridico-formale, mentre l'esubero è una situazione numerico-effettiva propria di un determinato profilo professionale, di una specifica sede di servizio di una distinta amministrazione od ente con articolazioni periferiche.

Così, in una ipotetica sede di servizio (sono da considerarsi distinte sedi di servizio, ad esempio, il Tribunale di Roma e la Pretura di Roma), la quale prevede, per un certo profilo professionale, n.10 unità di personale, a fronte della quale sono presenti n. 12 unità, è evidente

che si registra un esubero di n.2 unità. Ma tutte e 12 tali unità sono legittimate a fruire della mobilità volontaria, dando così la possibilità a tutti gli appartenenti a quel determinato profilo in quella specifica sede di servizio di partecipare agli aspetti positivi che indubbiamente l'operazione comporta, con l'auspicabile risultato che chi sceglie, nell'ottica della sua convenienza, toglie dall'imbarazzo anche chi non voglia o non possa scegliere.

E' da sottolineare che negli enti che non presentano articolazioni periferiche (p.es. i comuni) non può tecnicamente verificarsi per un determinato profilo situazione di esubero se non esiste per esso soprannumero, fermo restando che anche in tali enti ad essere interessati dall'istituto della mobilità sono tutti gli appartenenti allo specifico profilo professionale in cui si verifica la situazione numerica di esubero.

Con la predetta soluzione non solo non viene penalizzata l'aspirazione del dipendente in esubero di una amministrazione a trasferirsi ad altra sede della medesima, ma viene ampliata tale facoltà ("rectius", onere in vista dell'intera attuazione dell'istituto della mobilità), offrendo un ben più vasto ventaglio di scelta al di fuori dell'amministrazione di appartenenza.

Vengono, di conseguenza, momentaneamente sospesi i trasferimenti a domanda per i dipendenti in servizio in sedi ove non si registrano esuberi. Tali dipendenti, peraltro, possono disporre dello strumento della mobilità "a domanda

congiunta di compensazione" (cfr. art. 7 D.P.C.M. 325/1988); senza tener conto che con le procedure di reclutamento, così come previste a regime, la mobilità ordinariamente precederà le assunzioni e pertanto fisiologicamente i trasferimenti a domanda avverranno lungo le direttrici territoriali in cui si verificano il "turn-over" ed il nuovo istituto del "part-time", proprio in relazione ai più alti indici di presenza in alcune località rispetto ad altre. Nè va trascurato che l'istituto della mobilità, attualmente necessitato, ha intrinseche valenze, tali da prefigurare la mobilità a domanda, sganciata da situazioni di esubero, da una ad altra amministrazione od ente.

E' evidente, poi, che nessuna graduatoria viene stilata nella fase della mobilità volontaria per stabilire chi deve uscire; tutti possono, se vogliono, farlo. E proprio per questo, qualora più persone, rispetto all'entità numerica che rappresenta lo specifico esubero, dovessero conseguire l'obiettivo dell'assegnazione di una nuova sede, è necessario, e solo allora e solo per tali fini, stabilire chi abbia diritto alla nuova sede e chi no, non escludendo che "in tale contesto e solo in questa fase, le amministrazioni cedenti, d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica, possono autorizzare trasferimenti in misura superiore alla consistenza numerica dell'esubero" (cfr. art. 5, comma 4, del decreto del Ministro per la funzione pubblica del 2 marzo 1989).

D'altra parte, trattandosi di mobilità volontaria sino all'effettiva immissione nella nuova sede, l'eventuale revoca

di una o più domande, tra quelle che hanno dato titolo all'assegnazione di una nuova sede e quindi all'uscita da quella di appartenenza, probabilmente in determinati casi renderà inutile la redazione della graduatoria.

Non esiste limite numerico alle domande che si possono presentare, anche se è evidente che, nel caso in cui si aspira a più sedi della medesima amministrazione od ente, risulta più proficuo e razionale inviarne una unica fissando un ordine di preferenza; senza escludere, ciò facendo, la possibilità di inviare altre singole domande ad altre specifiche amministrazioni od enti.

Le domande, redatte in carta semplice e possibilmente secondo l'apposito schema, devono pervenire, a pena di decadenza, nel termine di 60 giorni dalla data di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del relativo bando, in originale all'amministrazione presso cui è intendimento trasferirsi ed in copia all'amministrazione di appartenenza (ovviamente, se esiste diversità di appartenenza tra la sede vecchia e la nuova), nonché in ogni caso, in copia, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica - Servizio VIII.

La firma nell'originale della domanda deve essere autenticata a pena di irricevibilità della domanda stessa in relazione anche all'importanza e peculiarità delle dichiarazioni da rendere nella medesima, da una delle autorità indicate nell'art. 20 della legge 4 gennaio 1968, n.15, tra le quali è da intendersi anche il capo dell'ufficio

presso cui chi presenta la domanda è in servizio.

Tali domande devono pervenire nel termine perentorio di 60 giorni dalla data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale del relativo bando; le domande si considerano pervenute in tempo utile anche se spedite dall'interessato a mezzo raccomandata con avviso di ricevimento entro il termine indicato; a tal fine fa fede il timbro dell'ufficio postale accettante.

In osservanza di quanto specificatamente previsto dall'art. 3 e dall'art.4, comma 1, del D.P.C.M. 325/1988, nella prima fase operativa, che ha consentito l'emanazione dei decreti di individuazione delle carenze di personale segnalate dalle amministrazioni pubbliche, dette carenze rappresentano posti vacanti, la cui disponibilità deve essere verificata alla luce dei posti indisponibili per riserva di legge (categorie protette, riserve a favore del personale interno), dei posti soppressi per eventuali riduzioni di organico formalmente approvate, nonché dei posti oggetto di procedure di reclutamento di personale anteriormente al 9 agosto 1988, data di entrata in vigore del D.P.C.M. 325/88.

Quanto sopra, non solo per rispetto del dato normativo, ma anche e soprattutto per consentire un primo e più veloce approccio alla complessa gestione della considerevole consistenza numerica delle vacanze nelle quali ripartire il personale in esubero.

Ovviamente, le amministrazioni e gli enti interessati non potranno non tener conto di tali eventuali diversità numeriche, che, in specifici casi, in cui è stato pubblicato

un numero molto esiguo di posti a disposizione per un determinato profilo in una certa sede possono comportare anche la scomparsa di quel profilo professionale in quella specifica sede dall'ambito dei posti offerti in mobilità.

Chi sceglie la mobilità volontaria evidentemente opera una scelta di consapevole investimento della propria professionalità, cercando una collocazione ritenuta più conveniente, nell'immediato od in prospettiva, sotto il profilo funzionale e retributivo.

Non si contesta, nell'ambito di questa operazione, la realtà delle diversità esistenti in materia nella P.A.: sotto il profilo soggettivo si cerca di metterla a frutto; sotto quello oggettivo si ha ulteriore motivo di analizzarla e verificarla.

La mobilità di ufficio assume una valenza residuale rispetto a quella volontaria. Ma più si evidenzia la necessità di ricorrervi e a lungo raggio, più occorre una strategia globale di sostegno alla mobilità medesima.

In concomitanza con il processo di "reductio ad unum" della P.A. quale oggetto della politica di rinnovamento, occorre tale processo di unificazione anche per il sistema Governo-P.A., inteso quale soggetto propulsore di tale politica, attraverso una difficile, ma ineliminabile, opera di coordinamento dei poteri, delle competenze, delle risorse.

Tale coordinamento deve essere finalizzato, finalmente con coerenza operativa rispetto alle mille risultanze in sede teorica, alla prioritaria attuazione del carattere

strumentale della P.A. rispetto a qualsiasi riforma, anche a voler tacere dell'esigenza di bilanciamento che solo una P.A. efficace può offrire alle forme sempre più incisive, ma recanti tutte le incognite di un fluire fuori dagli schemi, proprie del cosiddetto Sesto potere, per restituire in sostanza al pubblico gli spazi occupati dal collettivo.

Quale incentivo economico a "sostegno" a medio termine della mobilità, per evitare le note diatribe sorte negli anni 60 in merito alle cosiddette "gabbie salariali" e al fine anche di ovviare a probabili ripercussioni nel versante del rapporto di lavoro privato, non sembrano proponibili trattamenti economici tabellari differenziati. E' stato, tuttavia, concordato con le rappresentanze sindacali di definire nell'ambito dei rinnovi contrattuali in corso un sistema di incentivazione "una tantum", di importo variabile da 2 a 3,5 milioni di lire, diretto a favorire l'inserimento del personale in mobilità nel nuovo ambiente.

Ma, a ben riflettere, quello degli incentivi economici appare uno pseudo-problema, laddove si ponga mente alla natura stessa dell'attività per progetti. Una corretta gestione degli stessi, infatti, non potrà prescindere, per la retribuzione a consuntivo, anche dal numero del personale addetto, per cui, proprio negli uffici che per i noti motivi rischiano di rimanere con organici non completamente coperti, sarà possibile arrivare a quote più alte di compensi legati alla realizzazione dei progetti.

Per evitare la riproposizione dei problemi connessi con la mobilità dei pubblici dipendenti, finché e nella misura in

cui l'assetto economico-sociale del Paese si manterrà nelle linee attuali che determinano la presenza di una forte percentuale di impiegati di regioni meridionali nella P.A., occorre anche una serie di accorgimenti tecnici, quali:

- a) urgente definizione dei carichi funzionali di lavoro;
- b) sistemi periodici e flessibili per la revisione delle dotazioni e delle piante organiche;
- c) ridisciplina degli istituti del comando e del fuori ruolo, con la predeterminazione di contingenti massimi di unità destinabili, percentualizzati rispetto all'organico, nonché rispetto alle piante organiche accorpate a livello provinciale;
- d) unificazione dei ruoli amministrativi diversi che caratterizzano singole Amministrazioni statali.

Le fonti

- a) art.24 L. 11 marzo 1988, n. 67, recante " Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 1988)" in supplemento ordinario alla G.U. n. 61 del 14 marzo 1988;
- b) D.P.C.M. 5 agosto 1988, n. 325, recante "Procedure per l'attuazione del principio di mobilità nell'ambito delle pubbliche amministrazioni" (in G.U. n. 185 dell' 8/8/1988);
- c) art. 8 del D.L. 6 agosto 1988, n. 323 convertito con modificazioni dalla legge 6 ottobre 1988, n. 426, recante "Finanziamento del contratto del personale della scuola per il triennio 1988-90 e norme per la normalizzazione e la riqualificazione della spesa nel settore della pubblica

- istruzione" (cfr. testo coordinato in G.U. n. 256 del 31.10.1988);
- d) legge 29 dicembre 1988, n.554, recante "Disposizioni in materia di pubblico impiego" (G.U. n. 1 del 2.1.1989);
- e) art. 2, comma 5, del D.L. 23 gennaio 1989, n. 10 convertito con modificazioni dalla legge 22 marzo 1989, n.104, recante "Ampliamento della dotazione organica del personale del Ministero di grazia e giustizia - Amministrazione giudiziaria e modalità di copertura dei posti previsti in aumento" (in GG.UU. nn. 19 del 24.1.1989 e 71 del 25.3.1989);
- f) D.P.C.M. 1 marzo 1989, n. 96, concernente "Modificazioni alle procedure per l'attuazione del principio di mobilità nell'ambito delle pubbliche amministrazioni" (in G.U. n. 65 del 18.3.1989);
- g) decreto del Ministro per la funzione pubblica 2 marzo 1989, recante "Posti vacanti in amministrazioni pubbliche da coprire mediante la mobilità di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 agosto 1988, n. 325" (in G.U. n. 22 - bis - 4^a serie speciale del 21.3.1989);
- h) D.L. 24 marzo 1989, n. 102, che prevede "Disposizioni urgenti in materia di pubblico impiego" (in G.U. n. 70 del 24.3.1989) non convertito e reiterato con (v. punto successivo);
- i) D.L. 26 maggio 1989, n. 191 (in G.U. n. 122 del 27 maggio 1989), non convertito e reiterato con D.L. 26 luglio 1989, n. 260 (in G.U. n. 174 del 27 luglio 1989);

l) art. 10 bis del D.L. 2 marzo 1989, n. 66 recante "Disposizioni urgenti in materia di autonomia impositiva degli enti locali", convertito con modificazioni della L. 24 aprile 1989, n. 144 (cfr. G.U. n. 96 del 26 aprile 1989);

m) decreto del Ministro per la funzione pubblica 20 aprile 1989, recante "Posti vacanti in amministrazioni pubbliche da coprire mediante la mobilità di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 agosto 1988, n. 325", (in G.U. n. 36 bis quarta serie speciale del 12 maggio 1989).

Si sottolinea, inoltre, che sono state pubblicate nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica:

- a cura della Presidenza del Consiglio dei Ministri il "Prospetto per l'invio dei dati di cui all'art. 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 agosto 1988, n. 325, per dare attuazione alla mobilità del personale nell'ambito delle amministrazioni pubbliche" (v.G.U. n. 236 del 7.10.1988);

- a cura del Ministro per la funzione pubblica, l'"Avviso concernente l'attuazione della mobilità del personale nel pubblico impiego" (v. G.U. n.16 del 20.1.1989).

Altri interventi di carattere generale sono stati:

- il telefax prot. n. 34/P in data 12 aprile 1989 a tutti i Ministeri in merito alle specifiche problematiche del cosiddetto "compattamento" del personale;

- il comunicato stampa in data 2 maggio 1989, con precisazioni sulla mobilità;

- la lettera prot. n. 398 in data 8 maggio 1989 a tutti i Ministeri, recanti all'oggetto "Applicazione delle

disposizioni di cui alla legge 29 dicembre 1988, n. 554, in materia di mobilità del personale";

- la lettera prot. n. 33696 / 9.2.27 in data 15 maggio 1989 ai Presidenti delle giunte regionali ed ai commissari di Governo, recanti all'oggetto "Applicazione agli enti locali delle disposizioni di cui alla legge 29 dicembre 1988, n. 554 in materia di mobilità, e di assunzioni a tempo determinato";
- il comunicato stampa in data 29 maggio 1989, con ulteriori precisazioni sulla mobilità.

Particolare importanza rivestono, infine, la circolare telegrafica n. 127 prot. n. 25961/2112/GL in data 13 aprile 1989 del Ministro della pubblica istruzione, sui criteri di determinazione delle situazioni di esubero nella scuola, e la circolare n. 36217 del 18 luglio 1989 del Ministero per la funzione pubblica, recante chiarimenti operativi in materia di reclutamento e di mobilità (in G.U. n. 175 del 28 luglio 1989).

Procedure svolte

Nei primi mesi del 1989 è intervenuta la pubblicizzazione delle prime carenze individuate presso tutti i comparti interessati attraverso apposite procedure istruttorie compiute dal Dipartimento della funzione pubblica.

La pubblicizzazione è avvenuta mediante l'emanazione di due decreti del Ministro per la funzione pubblica che, di fatto hanno costituito una sorta di bando introduttore - in relazione alle carenze evidenziate dalle seguenti tabelle -

formalità di iniziativa e termini perentori per l'attivazione delle procedure di mobilità volontaria da parte del personale interessato, per il quale fosse stata accertata la eccedenza da parte dell'Amministrazione di inquadramento.

I° BANDO

Decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 2 marzo 1989
(pubblicato sulla G.U. n.22-bis 4° serie speciale del 21 marzo 1989).

Vacanze risultanti dal bando

Amministrazioni	Vacanze
Giustizia	500
Industria	1.313
Previdenza Sociale	515
ENPAS	148
INAIL	278
Cassa mar.adriatica	5
ENASARCO	12
IPOST	5
I.M. Sociale	10
Province	8.084
Comuni	25.961
Camere di Commercio	1.468
Aziende	40.327
Totali	78.626

DISTRIBUZIONE DELLE VACANZE DI POSTI PER QUALIFICA FUNZIONALE E PER SETTORE.**COMPARTO MINISTERI :**

Qualifica	Industria	Grazia e Giustizia	TOTALE	Distr. %
I	-	-	-	-
II	26	-	26	1,4%
III	92	-	92	5,1%
IV	325	-	325	17,9%
V	31	-	31	1,7%
VI	558	500	1058	58,4%
VII	162	-	162	8,9%
VIII	59	-	59	3,3%
IX	60	-	60	3,3%
X	-	-	-	-
Totale	1313	500	1813	100,0%

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

DISTRIBUZIONE DELLE VACANZE DI POSTI PER QUALIFICA FUNZIONALE E PER SETTORE.

COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI:

Qualifica	INPS	INAIL	ENPAS	TOTALE (1)	Distr. %
I	-	-	-	-	-
II	-	-	-	-	-
III	-	-	63	63	6,7%
IV	4	-	85	89	9,5%
V	95	-	-	95	10,1%
VI	27	-	-	27	2,9%
VII	236	278	-	514	54,6%
VIII	70	-	-	70	7,4%
IX	83	-	-	83	8,8%
X	-	-	-	-	-
Totale	515	278	148	941	100,0%

 (1) - Altri Enti : per complessive 33 unità.

COMPARTO AZIENDE AUTONOME: (2)

Qualifica	V.A	Distr. %
I	-	-
II	1168	2,9%
III	480	1,2%
IV	6093	15,1%
V	9859	24,4%
VI	11345	28,1%
VII	8198	20,3%
VIII	3184	7,9%
IX	-	-
X	-	-
Totale	40327	100,0%

 (2) - Solo: Poste; Monopoli di Stato; Cassa DD.PP.

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

DISTRIBUZIONE DELLE VACANZE DI POSTI PER QUALIFICA FUNZIONALE E PER SETTORE.

COMPARTO ENTI LOCALI:

Qualifica	COMUNI		PROVINCIE		CAMERE DI COMMERCIO		T O T A L E	
	V.A.	Distr. %	V.A.	Distr. %	V.A.	Distr. %	V.A.	Distr. %
I	123	0,5%	316	3,9%	78	5,3%	517	1,5%
II	737	2,8%	387	4,8%	145	9,9%	1269	3,6%
III	7760	29,9%	2447	30,3%	85	5,8%	10292	29,0%
IV	6447	24,8%	2183	27,0%	376	25,6%	9006	25,4%
V	2476	9,5%	543	6,7%	224	15,3%	3243	9,1%
VI	5743	22,1%	1178	14,6%	294	20,0%	7215	20,3%
VII	1607	6,2%	383	4,7%	136	9,3%	2126	6,0%
VIII	735	2,8%	339	4,2%	107	7,3%	1181	3,3%
IX	289	1,1%	243	3,0%	22	1,5%	554	1,6%
X	44	0,2%	65	0,8%	1	0,1%	110	0,3%
Totale	25961	100,0%	8084	100,0%	1468	100,0%	35513	100,0%

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

DISTRIBUZIONE DELLE VACANZE DI POSTI PER QUALIFICA FUNZIONALE E PER SETTORE.

Qualifica	Industria		Crazia e civiltà		Enti Pubblici non economici(1) Aziende (2) Comuni	Provincie	Comere di Comercio	TOTALE	Distr. 2 Qualifica
	IMP	IRAIL	IMPAS	Autonome					
I	-	-	-	-	123	316	78	517	0,7%
II	26	-	-	1168	737	387	145	2463	3,1%
III	92	-	63	480	7760	2447	85	10927	13,9%
IV	325	4	85	6093	6447	2183	376	15513	19,7%
V	31	95	-	9859	2476	543	224	13228	16,8%
VI	538	27	-	11345	5743	1178	294	19645	25,0%
VII	162	236	278	8198	1407	383	136	11000	14,0%
VIII	59	70	-	3184	735	339	107	4494	5,7%
IX	60	83	-	-	289	243	22	697	0,9%
X	-	-	-	-	44	65	1	110	0,1%
Totale	1313	515	278	40327	25961	8084	1468	70594	100,0%

(1) - Altri Enti: per complessive 33 unità

(2) - Solo : Poste, Monopoli e Cassa di R. P.

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

II° BANDO

Decreto del Ministro per la funzione pubblica in data 20 aprile 1989

(pubblicato sulla G.U. n. 36-bis 4° serie speciale del 12 maggio 1989).

RIEPILOGO VACANZE PER SETTORE E PER QUALIFICHE

Qualifica	Ministeri (1)	Università	Enti Pub- blici non economici	Enti Locali	Enti di Ricerca	TOTALE	Distr. %	Qualifica
I	0	-	-	259	-	259	0,62	I
II	16	1	-	1361	-	1378	3,42	II
III	1210	9	46	9005	-	10270	25,32	III
IV	1468	4	62	8395	-	9929	24,52	IV
V	403	66	72	5705	50	6296	15,52	V
VI	470	12	152	6488	-	7152	17,62	VI
VII	496	61	7	2528	-	3092	7,62	VII
VIII	116	23	4	1562	-	1705	4,22	VIII
IX	0	-	-	404	-	404	1,02	IX
X	0	-	-	109	-	109	0,32	X
TOTALE	4179	176	373	35816	50	40594	100,02	

(1) - Ministeri: Interni; Lavori Pubblici; Marina Mercantile; Commercio Estero.

RIEPILOGO CARENZE PER AMMINISTRAZIONE.**COMPARTO MINISTERI:**

Ministero del Commercio Estero	100
Ministero dell'Interno	2067
Ministero della Marina Mercantile	681
Ministero dei Lavori Pubblici	1331
TOTALE	4179

COMPARTO UNIVERSITA'

Università di Brescia	150
Università di Trento	26
TOTALE	176

COMPARTO RICERCA

Istituto Centrale di Statistica	50
TOTALE	50

COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Comitato Italiano FAO per L'alimentazione e l'agricoltura	19
Centro Sperimentale Cinematografia	11
E.N.P.A.S.	137
Istituto Nazionale Previdenza Giornalisti Italiani	13
Servizio Contributi Agricoli Unificati	193
TOTALE	373

COMPARTO ENTI LOCALI

Province	5
Comuni	35183
Comunità Montane	628
TOTALE	35816

TOTALE GENERALE 40594

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

DISTRIBUZIONE DELLE VACANZE DI POSTI PER QUALIFICA FUNZIONALE E PER SETTOR
COMPARTO MINISTERI :

Qualifica	COMMERCIO ESTERO		LAVORI PUBBLICI		INTERNO		MARINA MERCANTILE		TOTALE	Distr. %
I	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0,0%
II	-	-	16	-	-	-	-	-	16	0,4%
III	-	-	86	1069	55	-	-	-	1210	29,0%
IV	-	-	588	616	264	-	-	-	1468	35,1%
V	-	-	152	70	181	-	-	-	403	9,6%
VI	50	-	264	112	44	-	-	-	470	11,2%
VII	30	-	212	200	54	-	-	-	496	11,9%
VIII	20	-	13	-	83	-	-	-	116	2,8%
IX	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0,0%
X	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0,0%
Totale	100	-	1331	2067	681	-	-	-	4179	100,0%

COMPARTO ENTI LOCALI :

Qualifica	PROVINCIE		COMUNI		COMUNITA' MONTANE		T O T A L E	
	U.A.	DISTR. %	U.A.	DISTR. %	U.A.	DISTR. %	U.A.	DISTR. %
	I		0,0%	258	0,7%	1	0,2%	259
II		0,0%	1345	3,8%	16	2,5%	1361	3,8%
III	4	80,0%	8958	25,5%	43	6,8%	9005	25,1%
IV		0,0%	8250	23,4%	145	23,1%	8395	23,4%
V		0,0%	5671	16,1%	34	5,4%	5705	15,9%
VI	1	20,0%	6317	18,0%	170	27,1%	6488	18,1%
VII		0,0%	2468	7,0%	60	9,6%	2528	7,1%
VIII		0,0%	1447	4,1%	115	18,3%	1562	4,4%
IX		0,0%	362	1,0%	42	6,7%	404	1,1%
X		0,0%	107	0,3%	2	0,3%	109	0,3%
Totale	5	100,0%	35183	100,0%	628	100,0%	35814	100,0%

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

DISTRIBUZIONE DELLE VACANZE DI POSTI PER QUALIFICA FUNZIONALE E
COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI:

Qualifica	ISTAT (1)	ENPAS	ALTRI	TOTALE	Distr. %
I	-	-	-	0	-
II	-	-	-	0	-
III	-	-	46	46	10,9%
IV	-	-	62	62	14,7%
V	50	11	61	122	28,8%
VI	-	126	56	182	43,0%
VII	-	-	7	7	1,7%
VIII	-	-	4	4	0,9%
IX	-	-	-	0	0,0%
X	-	-	-	0	-
Totale	50	137	236	423	100,0%

(1) - Ente Pubblico non economico di ricerca.

COMPARTO UNIVERSITA': (1)

Qualifica	U.A	Distr. %
I	-	-
II	1	0,6%
III	9	5,1%
IV	4	2,3%
V	66	37,5%
VI	12	6,8%
VII	61	34,7%
VIII	23	13,1%
IX	-	-
X	-	-
Totale	176	100,0%

(1) - Solo :Università di Brescia:Università di Trento.

Le assenze del personale

Si premette che, per il 1988, la rilevazione delle assenze, per il fatto che non tutte le Amministrazioni hanno fornito i necessari elementi di informazione, è riferita a n. 496.530 dipendenti pubblici, di cui n. 148.780 ministeriali, n. 263.319 delle aziende autonome, n. 59.354 degli enti pubblici non economici, n. 5.662 degli enti di ricerca e n. 19.415 delle regioni.

Di conseguenza, per taluni comparti è possibile operare raffronti con le risultanze degli anni precedenti solo in via di approssimazione, attesa la diversa base di riferimento. Nonostante ciò i raffronti di seguito eseguiti si manifestano abbastanza significativi, se non altro perchè la rilevazione comprende comunque cinque settori della pubblica amministrazione, sia pure in misura notevolmente ridotta della consistenza effettiva degli stessi.

Come già si evince dal quadro generale (tavola 1) le assenze complessive dal lavoro dei 148.780 dipendenti ministeriali oggetto della rilevazione sono state nel 1988 pari a 3.527.160 giornate, corrispondenti ad una media di 24 giorni pro-capite e ad un tasso dell'8,78%, che indica il persistere del fenomeno a livelli pressochè identici a quelli dell'anno precedente (1987 : 8,49%).

Nella composizione di questo dato incide maggiormente il personale femminile: la valutazione del tasso di assenza di questo evidenzia, infatti, una percentuale del 12,69% a fronte di quella del 6,62% del personale maschile.

Questa tendenza è rilevabile anche negli altri settori

della pubblica amministrazione oggetto della rilevazione. Infatti: - le giornate di assenza complessive compiute da 263.319 dipendenti delle aziende autonome sono state n. 7.330.773, per un numero medio pro-capite di 28 giorni nell'anno, corrispondenti ad un tasso del 10,31% , composto dal 7,51% del personale maschile e dal 15,24% di quello femminile; - negli enti pubblici non economici i 59.354 dipendenti rilevati hanno compiuto 1.963.466 giornate di assenza, per un numero medio pro-capite di 33 giorni nell'anno, corrispondente ad un tasso del 12,25%, composto dal 9,60% del personale maschile e dal 15,65% di quello femminile; - negli enti di ricerca i 5.662 dipendenti rilevati hanno compiuto 144.990 giornate di assenza complessive per un numero medio pro-capite di 26 giorni nell'anno, corrispondente ad un tasso del 9,48%, composto dal 6,49% del personale maschile e dal 13,94% di quello femminile; nelle regioni considerate il personale si è assentato per complessive 538.160 giornate e per un numero medio pro-capite di 28 giorni, corrispondente ad un tasso del 10,27%, composto dal 7,59% del personale maschile e dal 14,29% di quello femminile.

Le cause sono da ricercare, come in passato, in un maggiore peso del ruolo della donna nel nucleo familiare e nell'accudimento della prole, in una situazione di carenza, in tutto il territorio nazionale, di strutture destinate ad alleviarne l'impegno (asili nido, scuole funzionanti con orario compatibile con quello di lavoro, ecc.).

L'incidenza maggiore nei motivi di assenza, come si rileva dalla tavola 2, è costituita dalla malattia e dalla pratica delle cure idrotermali, che complessivamente hanno determinato la percentuale del 62,20%, mentre i motivi che hanno influito in misura più lieve, in ordine decrescente, sono state le aspettative, la fruizione di permessi sindacali (4,21%), le aspettative per cariche elettive (3,95%) e infine la partecipazione a scioperi (0,47%).

Nelle tavole successive sono evidenziati, per ciascun settore considerato, il numero dei dipendenti presi a riferimento, le giornate di assenza compiute anche distinte in relazione alle varie cause, nonché i tassi percentuali.

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

TAVOLA 2

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

QUADRO RIASSUNTIVO PER CAUSA

CAUSE DI ASSENZA	COMPARTI		MINISTERI		AZIENDE AUTONOME		ENTI PUBBLICI NON EC.		ENTI DI RICERCA		R E G I O N I	
	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%	V.A.	%
Malattie e cure idrotermali	2.416.991	68,53	5.241.668	71,14	1.422.493	72,45	105.208	72,56	402.688	62,20		
Studio, esami, matrimonio ed altri motivi di famiglia	329.470	9,34	403.755	5,48	106.659	5,43	13.712	9,46	65.240	10,07		
Maternità (obbligatoria e facoltativa)	603.770	17,12	1.465.117	19,88	265.688	13,53	21.327	14,71	123.671	19,10		
Sciopero	19.819	0,56	55.801	0,76	4.550	0,23	153	0,10	3.045	0,47		
Aspettativa e permessi sindacali	143.882	4,07	155.053	2,10	125.725	6,40	3.477	2,40	27.250	4,21		
Aspettativa per cariche elettive	13.228	0,38	47.064	0,64	38.351	1,96	1.113	0,77	25.563	3,95		
T O T A L I	3.527.160	100	7.368.458	100	1.963.466	100	144.990	100	647.457	100		

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

A - 1

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988
COMPARTO MINISTERI

DIPENDENTI AI QUALI E' RIFERITA LA RILEVAZIONE

AMMINISTRAZIONI	CENTRO			PERTINENZA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI									
- SEGRETARIATO GENERALE -	87	92	179	--	--	--	87	92	179
- DIP. INFORMAZIONE EDITORIA	142	154	296	--	--	--	142	154	296
CONSIGLIO DI STATO	63	87	150	891	288	579	354	375	729
CORTE DEI CONTI	853	1.016	1.869	397	349	746	1.250	1.365	2.615
AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO	83	112	195	137	116	253	220	228	448
C.N.E.L.	--	--	--	--	--	--	--	--	--
MINISTRI									
AFFARI ESTERI	2.976	2.016	4.992	--	--	--	2.976	2.016	4.992
AGRICOLTURA E FORESTE	260	217	477	958	287	1.245	1.218	504	1.722
AMBIENTE	124	64	188	--	--	--	124	64	188
BENI CULTURALI E AMBIENTALI	521	533	1.054	11.849	7.666	19.515	12.370	8.199	20.569
BILANCIO E PROGRAM. ECONOMICA	157	105	262	--	--	--	157	105	262
COMMERCIO ESTERO	266	274	540	--	--	--	266	274	540
DIFESA	2.579	2.779	5.358	39.082	8.430	47.512	41.661	11.209	52.870
FINANZE	--	--	--	--	--	--	--	--	--
GRAZIA E GIUSTIZIA	--	--	--	--	--	--	--	--	--
- ARCHIVI NOTARILI -	27	23	50	327	262	589	354	285	639
INDUSTRIA COMMERCIO ARTIGIANATO	313	299	612	620	224	844	933	523	1.456
INTERNO	2.212	2.269	4.481	9.316	8.048	17.364	11.528	10.317	21.845
LAVORI PUBBLICI	750	200	950	1.750	320	2.070	2.500	520	3.020
LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE	726	741	1.467	8.325	6.856	15.181	9.051	7.597	16.648
MARINA MERCANTILE	399	282	681	408	103	511	807	385	1.192
PARTICIPAZIONI STATALI	88	45	133	--	--	--	88	35	133
PUBBLICA ISTRUZIONE	--	--	--	--	--	--	--	--	--
SANITA'	482	581	1.063	392	268	660	874	849	1.723
TESORO (*)	2.337	2.088	4.425	3.284	3.173	6.457	5.621	5.261	10.882
- RAGIONERIA GENERALE STATO -	1.781	1.266	3.047	1.310	1.080	2.390	3.091	2.346	5.437
TRASPORTI	--	--	--	--	--	--	--	--	--
TURISMO E SPETTACOLO	172	223	395	--	--	--	172	223	395
T O T A L E	17.398	15.466	32.864	78.446	37.470	115.916	95.844	52.936	148.780

(*) comprensivi degli operai

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

A - 2

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988
COMPARTO MINISTERI

AMMINISTRAZIONI	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
PRES. CONS. MIN. - SEGRET. GEN.	1.066	1.974	3.040	--	--	--	1.066	1.974	3.040
DIP. INFORM. EDITORIA	3.132	6.497	9.629	--	--	--	3.132	6.497	9.629
CONSIGLIO DI STATO	703	2.367	3.070	5.841	13.676	19.517	6.544	16.043	22.587
CORTE DEI CONTI	16.206	40.229	56.435	10.877	13.855	24.732	27.083	54.084	81.167
AVVOCATURA DELLO STATO	2.138	4.113	6.251	2.183	2.317	4.500	4.321	6.430	10.751
C.N.E.L.	*	--	--	--	--	--	--	--	--
MINISTERI - AFFARI ESTERI	34.178	73.845	108.023	--	--	--	34.178	73.845	108.023
AGRICOLTURA E FORESTE	8.493	7.923	16.416	15.862	8.105	23.967	24.355	16.028	40.383
AMBIENTE	927	821	1.748	--	--	--	927	821	1.748
BENI CULTURALI E AMBIENTALI	13.898	25.173	39.071	348.283	426.410	774.693	362.181	451.583	813.764
BILANCIO E PROGRAMM. ECONOM.	2.347	3.921	6.268	--	--	--	2.347	3.921	6.268
COMMERCIO ESTERO	4.827	10.451	15.278	--	--	--	4.827	10.451	15.278
DIFESA	60.574	63.637	124.211	605.113	221.771	826.884	665.687	285.408	951.095
FINANZE	*	--	--	--	--	--	--	--	--
GRAZIA E GIUSTIZIA	*	--	--	--	--	--	--	--	--
- ARCHIVI NOTARILI	362	968	1.330	5.249	8.346	13.595	5.611	9.314	14.925
INDUSTR. COMM. ARTIGIANATO	3.032	7.858	10.890	4.068	4.920	8.988	7.100	12.778	19.878
INTERNO	33.509	92.030	125.539	119.712	212.862	332.574	153.221	304.892	458.113
LAVORI PUBBLICI	11.555	6.343	17.898	25.956	9.568	35.524	37.511	15.911	53.422
LAVORO E PREV. SOCIALE	13.685	25.182	38.867	148.987	212.933	361.920	162.672	238.115	400.787
MARINA MERCANTILE	6.150	9.408	15.558	9.707	4.188	13.895	15.857	13.596	29.453
PARTECIP. STATALI	1.191	1.265	2.456	--	--	--	1.191	1.265	2.456
PUBBLICA ISTRUZIONE	*	--	--	--	--	--	--	--	--
SANITA'	8.212	20.230	28.442	5.629	11.184	16.813	13.841	31.414	45.255
TESORO	56.332	78.052	134.384	56.639	75.253	131.892	112.971	153.305	266.276
RAGIONERIA GEN. STATO	24.962	43.837	68.799	38.118	54.625	92.743	63.080	98.462	161.542
TRASPORTI	*	--	--	--	--	--	--	--	--
TURISMO E SPETT.	3.593	7.727	11.320	--	--	--	3.593	7.727	11.320
T O T A L E	311.072	533.851	844.923	1.402.224	1.280.013	2.682.237	1.713.296	1.813.864	3.527.160

* Non pervenuta

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

A - 3

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988
COMPARTO MINISTERI

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
AMMINISTRAZIONI									
PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI									
- SEGRETARIATO GENERALE -	4,54	7,95	6,29	--	--	--	4,54	7,95	6,29
- DIP. INFORMAZIONE EDITORIA	8,17	15,63	12,05	--	--	--	8,17	15,63	12,05
CONSIGLIO DI STATO	4,13	10,08	7,58	7,43	17,59	12,48	6,85	15,84	11,48
CORTE DEI CONTI	7,04	14,66	11,18	10,15	14,70	12,28	8,02	14,67	11,50
AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO	9,54	13,60	11,87	5,90	7,40	6,59	7,27	10,45	8,89
C.N.E.L.	--	--	--	--	--	--	--	--	--
MINISTERI									
AFFARI ESTERI									
AGRICOLTURA E FORESTE	3,89	13,38	7,72	--	--	--	3,89	13,38	7,72
AMBIENTE	12,10	13,52	12,75	6,17	10,46	7,16	7,43	11,78	8,70
BENI CULTURALI E AMBIENTALI	2,77	4,75	3,44	--	--	--	2,77	4,75	3,44
BILANCIO E PROGRAM. ECONOMICA	9,88	17,49	13,73	10,89	20,60	14,70	10,84	20,40	14,65
COMMERIO ESTERO	5,54	13,83	8,86	--	--	--	5,54	13,83	8,86
DIFESA	6,72	14,13	10,48	--	--	--	6,72	14,13	10,48
FINANZE	8,70	8,48	8,59	5,73	9,74	6,45	5,92	9,43	6,66
GRAZIA E GIUSTIZIA	--	--	--	--	--	--	--	--	--
- ARCHIVI NOTARILI -	4,97	15,59	9,85	5,95	11,78	8,54	5,87	12,09	8,64
INDUSTRIA COMMERCIO ARTIGIANATO	3,59	9,76	6,59	2,43	8,13	3,94	2,82	9,05	5,06
INTERNO	5,63	15,03	10,39	4,78	9,80	7,11	4,94	10,95	7,78
LAVORI PUBBLICI	5,71	11,75	6,98	5,49	11,07	6,36	5,56	11,33	6,58
LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE	6,98	12,59	9,81	6,63	11,50	8,83	6,66	11,61	8,92
MARINA MERCANTILE	5,71	12,36	8,46	8,81	15,06	10,07	7,28	13,08	9,15
PARTICIPAZIONI STATALI	5,01	10,41	6,84	--	--	--	5,01	10,41	6,84
PUBBLICA ISTRUZIONE	--	--	--	--	--	--	--	--	--
SANITA'	6,06	12,16	9,39	5,32	14,79	9,17	5,73	12,99	9,31
TESORO	8,93	13,84	11,25	6,39	8,78	7,57	7,44	10,79	9,06
- RAGIONERIA GENERALE STATO -	5,13	12,82	8,36	10,78	18,73	14,37	7,56	15,54	11,00
TRASPORTI	--	--	--	--	--	--	--	--	--
TURISMO E SPETTACOLO	7,74	12,83	10,61	--	--	--	7,74	12,83	10,61
T O T A L E	6,62	12,86	9,52	6,62	12,651	8,57	6,62	12,69	8,78

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988
COMPARTO MINISTERI

A - 4

ASPETTATIVE E CONGEDI STRAORDINARI PER MALATTIA, CURE TERMALI E SIMILARI

AMMINISTRAZIONI	CENTRO				PERIFERIA				TOTALE			
	M	F	M+P		M	F	M+P		M	F	M+P	
PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI												
- SEGRETARIATO GENERALE -												
- DIP. INFORMAZIONE EDITORIA	987	1.184	2.171	--	--	--	--	987	1.184	2.171		
CONSIGLIO DI STATO	2.688	4.777	7.465	--	--	--	--	2.688	4.777	7.465		
CORTE DEI CONTI	697	1.986	2.683	4.964	6.010	10.974		5.661	7.996	13.657		
AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO	9.434	21.224	30.658	6.845	6.946	13.791		16.279	28.170	44.449		
C.N.E.L.	1.865	2.235	4.100	1.744	1.629	3.373		3.609	3.864	7.473		
	--	--	--	--	--	--		--	--	--		
MINISTRI												
AFFARI ESTERI	23.736	33.282	57.018	--	--	--		23.736	33.282	57.018		
AGRICOLTURA E FORESTE	6.361	5.475	11.836	10.460	3.318	13.778		16.821	8.793	25.614		
AMBIENTE	836	553	1.389	--	--	--		836	553	1.389		
BENI CULTURALI E AMBIENTALI	11.708	16.903	28.611	276.831	254.444	531.275		288.539	271.347	559.886		
BILANCIO E PROGRAM. ECONOMICA	2.125	2.851	4.976	--	--	--		2.125	2.851	4.976		
COMMERCIO ESTERO	4.284	6.764	11.048	--	--	--		4.284	6.764	11.048		
DIFESA	49.785	43.832	93.617	505.893	137.851	643.744		555.678	181.683	737.361		
FINANZE	--	--	--	--	--	--		--	--	--		
GRAZIA E GIUSTIZIA	--	--	--	--	--	--		--	--	--		
- ARCHIVI NOTARILI -	264	325	589	3.744	4.428	8.172		4.008	4.753	8.761		
INDUSTRIA COMMERCIO ARTIGIANATO	2.548	4.847	7.395	3.022	2.989	6.011		5.570	7.836	13.406		
INTERNO	29.465	40.111	69.576	102.957	95.056	198.013		132.422	135.167	267.589		
LAVORI PUBBLICI	9.204	4.314	13.518	21.391	6.564	27.955		30.595	10.878	41.473		
LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE	9.799	11.059	20.858	124.458	115.128	239.586		134.257	126.187	260.444		
MARINA MERCANTILE	4.949	6.273	11.222	8.227	2.580	10.807		13.176	8.853	22.029		
PARTECIPAZIONI STATALI	922	567	1.489	--	--	--		922	567	1.489		
PUBBLICA ISTRUZIONE	--	--	--	--	--	--		--	--	--		
SANITA'	7.520	14.369	21.889	4.346	5.694	10.040		11.866	20.063	31.929		
TESORO	46.223	50.448	96.671	37.386	50.955	88.341		83.609	101.403	185.012		
- RAGIONERIA GENERALE STATO -	19.893	26.031	45.924	27.008	30.307	57.315		46.901	56.338	103.239		
TRASPORTI	--	--	--	--	--	--		--	--	--		
TURISMO E SPETTACOLO	3.105	6.008	9.113	--	--	--		3.105	6.008	9.113		
TOTALE	248.398	305.418	553.816	1.139.276	723.899	1.863.175		1.387.674	1.029.317	2.416.991		

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988
 COMPARTO MINISTERI

A - 5

ASSENZE PER MOTIVI DI STUDIO, ESAMI, MATRIMONIO E ALTRI MOTIVI DI FAMIGLIA

AMMINISTRAZIONI	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI									
- SEGRETARIATO GENERALE -		15	15					15	15
- DIP. INFORMAZIONE EDITORIA	15	62	77				15	62	77
CONSIGLIO DI STATO	6	66	72	298	1.200	1.498	304	1.266	1.570
CORTE DEI CONTI	3.431	9.184	12.615	2.315	2.641	4.956	5.746	11.825	17.571
AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO	98	489	587	19	72	91	117	561	678
C.N.E.L.	n.p.								
MINISTRI									
AFFARI ESTERI	6.620	18.564	25.184				6.620	18.564	25.184
AGRICOLTURA E FORESTE	695	667	1.362	2.058	609	2.667	2.753	1.276	4.029
AMBIENTE	90	48	138				90	48	138
BENI CULTURALI E AMBIENTALI	1.142	1.522	2.664	40.733	40.160	80.893	41.875	41.682	83.557
BILANCIO E PROGRAM. ECONOMICA	213	211	424				213	211	424
COMMERCIO ESTERO	210	1.023	1.233				210	1.023	1.233
DIFESA	6.019	4.931	10.950	61.805	14.215	76.020	67.824	19.146	86.970
FINANZE	n.p.								
GRAZIA E GIUSTIZIA	n.p.								
- ARCHIVI NOTARILI -	46	19	65	720	720	1.440	766	739	1.505
INDUSTRIA COMMERCIO ARTIGIANATO	312	789	1.101	426	275	701	738	1.064	1.802
INTERNO	2.478	4.183	6.661	12.829	12.360	25.189	15.307	16.543	31.850
LAVORI PUBBLICI	1.266	634	1.900	2.431	608	3.039	3.697	1.242	4.939
LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE	2.233	5.169	7.402	9.279	10.405	19.684	11.512	15.574	27.086
MARINA MERCANTILE	783	1.684	2.467	839	1.235	2.074	1.622	2.919	4.541
PARTICIPAZIONI STATALI	185	244	429				185	244	429
PUBBLICA ISTRUZIONE	n.p.								
SANITA'	534	1.658	2.192	852	1.167	2.019	1.386	2.825	4.211
TESORO	5.616	5.224	10.840	2.394	4.164	6.558	8.010	9.388	17.398
- RAGIONERIA GENERALE STATO -	2.332	3.427	5.759	3.175	4.382	7.557	5.507	7.809	13.316
TRASPORTI									
TURISMO E SPETTACOLO	431	516	947				431	516	947
T O T A L E	34.755	60.329	95.084	140.173	94.213	234.386	174.928	154.542	329.470

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988
COMPARTO MINISTERI

MATERNITA' (Obbligatoria e facoltativa)

A - 6

AMMINISTRAZIONI	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI	78	770	848	--	--	--	78	770	848
- SECRETARIATO GENERALE -	--	1.614	1.614	--	--	--	--	1.614	1.614
- DIP. INFORMAZIONE EDITORIA	--	315	315	40	5.935	5.975	40	6.250	6.290
CONSIGLIO DI STATO	129	8.173	8.302	249	3.602	3.851	378	11.775	12.153
CORTE DEI CONTI	19	1.164	1.183	--	348	348	19	1.512	1.531
AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO	--	--	--	--	--	--	--	--	--
C.N.E.L.	--	--	--	--	--	--	--	--	--
MINISTRI	123	20.969	21.092	--	--	--	123	20.969	21.092
AFFARI ESTERI	--	1.533	1.533	576	3.813	4.389	576	5.346	5.922
AGRICOLTURA E FORESTE	--	218	218	--	--	--	--	218	218
AMBIENTE	52	6.569	6.621	2.241	122.753	124.994	2.293	129.322	131.615
BENI CULTURALI E AMBIENTALI	4	850	854	--	--	--	4	850	854
BILANCIO E PROGRAM. ECONOMICA	25	2.660	2.685	--	--	--	25	2.660	2.685
COMMERCIO ESTERO	1.332	13.951	15.283	4.027	66.041	70.068	5.359	79.992	85.351
DIFESA	--	--	--	--	--	--	--	--	--
FINANZE	--	--	--	--	--	--	--	--	--
GRAZIA E GIUSTIZIA	--	--	--	--	--	--	--	--	--
- ARCHIVI NOTARILI -	--	569	569	167	3.033	3.200	167	3.602	3.769
INDUSTRIA COMMERCIO ARTIGIANATO	36	2.221	2.257	34	1.648	1.682	70	3.869	3.939
INTERNO	--	46.710	46.710	--	92.644	92.644	--	139.354	139.354
- DIR. GEN. PUBBL. SICUREZZA -	--	250	250	--	2.734	2.734	--	2.984	2.984
- DIR. GEN. PR. CIV. E SERV. AUT.	5	625	630	15	9.424	9.439	20	10.049	10.069
LAVORI PUBBLICI	90	1.213	1.303	--	1.971	1.971	90	3.184	3.274
LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE	--	8.395	8.395	609	79.185	79.794	609	87.570	88.189
MARINA MERCANTILE	21	1.106	1.127	153	352	505	174	1.458	1.632
PARTECIPAZIONI STATALI	--	444	444	--	--	--	--	444	444
PUBBLICA ISTRUZIONE	--	--	--	--	--	--	--	--	--
SANITA'	--	4.105	4.105	153	3.510	3.663	153	7.615	7.768
TESORO	399	21.421	21.820	404	16.616	17.020	803	38.037	38.840
- RAGIONERIA GENERALE STATO -	199	13.855	14.054	569	17.484	18.053	768	31.339	32.107
TRASPORTI	--	--	--	--	--	--	--	--	--
TURISMO E SPETTACOLO	43	1.185	1.228	--	--	--	43	1.185	1.228
T O T A L E	2.555	160.885	163.440	9.237	431.093	440.330	11.792	591.978	603.770

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

A - 7

AMMINISTRAZIONI	CENTRO						PERIFERIA						TOTALE		
	M	F	M+P	M	F	M+P	M	F	M+P	M	F	M+P	M	F	M+P
PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI	1	--	1	--	--	--	--	--	--	1	--	1	--	--	1
- SEGRETARIATO GENERALE -	6	3	9	--	--	--	--	--	--	6	3	9	--	--	9
- DIP. INFORMAZIONE EDITORIA	--	--	--	429	475	904	--	--	--	429	475	904	--	--	904
CONSIGLIO DI STATO	1.278	1.543	2.821	571	547	1.118	1.849	2.090	1.849	2.090	3.939	3.939	2.090	2.090	3.939
CORTE DEI CONVI	151	194	345	213	268	481	364	462	364	462	826	826	462	462	826
AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
C.N.E.L.	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
MINISTRI	38	41	79	--	--	--	38	41	--	38	41	79	--	--	79
AFFARI ESTERI	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
AGRICOLTURA E FORESTE	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
AMBIENTE	1	1	2	2.444	3.048	5.492	2.547	3.156	5.492	2.547	3.156	5.703	3.156	3.156	5.703
BENI CULTURALI E AMBIENTALI	103	108	211	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
BILANCIO E PROGRAM. ECONOMICA	5	9	14	--	--	--	5	9	--	5	9	14	--	--	14
COMMERIO ESTERO	6	2	8	2.882	558	3.440	3.018	713	3.440	3.018	713	3.731	713	713	3.731
DIFESA	136	155	291	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
FINANZE	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
GRAZIA E GIUSTIZIA	--	--	--	211	159	370	251	202	370	251	202	453	202	202	453
- ARCHIVI NOTARILI -	40	43	83	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
INDUSTRIA COMMERCIO ARTIGLIANATO	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
INTERNO	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
LAVORI PUBBLICI	178	64	242	430	76	506	608	140	506	608	748	748	140	140	748
LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE	--	5	5	1.063	1.318	2.381	1.063	1.323	2.381	1.063	1.323	2.386	1.323	1.323	2.386
MARINA MERCANTILE	1	--	1	--	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
PARTICIPAZIONI STATALI	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
PUBBLICA ISTRUZIONE	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
SANITA'	28	30	58	54	52	106	82	82	106	82	82	164	82	82	164
TESORO	196	191	387	--	--	--	196	191	--	196	191	387	191	191	387
- RAGIONERIA GENERALE STATO -	56	37	93	170	186	356	226	223	356	226	223	449	223	223	449
TRASPORTI	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
TURISMO E SPETTACOLO	4	10	14	--	--	--	4	10	--	4	10	14	--	--	14
T O T A L E	2.228	2.436	4.665	8.467	6.688	15.155	10.695	9.124	15.155	10.695	9.124	19.819	10.695	9.124	19.819

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

A - 8

MILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988
COMPARTO MINISTERI

ASSENZE PER ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI

AMMINISTRAZIONI	CENTRO *		PRIFERIA		TOTALE	
	M	F	M	F	M	F
PRES. CONS. MIN. - SEGRET. GEN.		5				5
DIP. INFORM. EDITORIA	423	41				41
CONSIGLIO DI STATO					423	
CORTE DEI CONTI	1.934	105	48	41	48	89
AVVOCATURA DELLO STATO	5	31	549	103	2.483	208
C.N.E.L.			207		212	31
MINISTERI - AFFARI ESTERI	3.661	989				
AGRICOLTURA E FORESTE	1.417	248	2.759	365	3.661	989
AMBIENTE		1			4.176	613
BENI CULTURALI E AMBIENTALI	893	71	20.797	5.814	21.690	1
BILANCIO E PROGRAMM. ECONOM.						5.885
COMMERCIO ESTERO	269	2			269	2
DIFESA	3.302	768	29.986	3.106	33.288	3.874
FINANZE						
GRAZIA E GIUSTIZIA						
- ARCHIVI NOTARILI	12	12	56	6	68	18
INDUSTR. COMM. ARTIGIANATO	136	1	586	8	722	9
INTERNO	1.534	151	3.693	644	5.227	795
LAVORI PUBBLICI	572	118	842	349	1.414	467
LAVORO E PREV. SOCIALE	864	554	11.025	6.897	11.889	7.451
MARINA MERCANTILE	221	344	466	20	687	364
PARTECIP. STATALI	84	10			84	10
PUBBLICA ISTRUZIONE						
SANITA'	123	68	132	761	255	829
TESORO	3.551	768	15.648	3.518	19.199	4.286
RAGIONERIA GEN. STATO	2.482	487	6.915	2.266	9.397	2.753
TRASPORTI						
TURISMO E SPETT.	10	8			10	8
T O T A L E	21.493	4.782	93.709	23.898	115.202	28.680

* solamente le direzioni generali e/o centrali

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988
COMPARTO MINISTRI

A - 9

ASSENZE PER CARICHE ELETTIVE

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
AMMINISTRAZIONI									
PRESIDENZA CONSIGLIO MINISTRI									
- SEGRETARIATO GENERALE -									
- DIP. INFORMAZIONE EDITORIA									
CONSIGLIO DI STATO				62	15	77	62	15	77
CORTE DEI CONTI				348	16	364	348	16	364
AVVOCATURA GENERALE DELLO STATO									
C.N.E.l.									
MINISTRI									
AFFARI ESTERI									
AGRICOLTURA E FORESTE	20		20	9		9	29		29
AMBIENTE									
BENI CULTURALI E AMBIENTALI									
BILANCIO E PROGRAM. ECONOMICA				5.237	191	5.428	5.237	191	5.428
COMMERCIO ESTERO	33		33				33		33
DIFESA				520		520	520		520
FINANZE									
GRAZIA E GIUSTIZIA									
- ARCHIVI NOTARILI -				351		351	351		351
INDUSTRIA COMMERCIO ARTIGIANATO									
INTERNO	27		27	218		218	245		245
LAVORI PUBBLICI	245		245	862		862	1.107		1.107
LAVORO E PREVIDENZA SOCIALE	789		789	2.553		2.553	3.342		3.342
MARINA MERCANTILE	175		175	22		22	197		198
PARTECIPAZIONI STATALI								1	
PUBBLICA ISTRUZIONE									
SANITA'	7		7	92		92	99		99
TESORO	347		347	807		807	1.154		1.154
- RAGIONERIA GENERALE STATO -				281		281	281		281
TRASPORTI									
TURISMO E SPETTACOLO									
TOTALE	1.643	1	1.644	11.362	222	11.584	13.005	223	13.228

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1966
AZIENDE AUTONOME

B - 1

DIPENDENTI AI QUALI E' RIFERITA LA RILEVAZIONE

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
AMMINISTRAZIONI									
POSTE E TELECOMUNICAZIONI	3.897	3.044	6.941	145.154	83.445	228.599	149.051	86.489	235.540
A.S.S.T.	1.014	919	1.933	6.941	4.394	11.335	7.955	5.313	13.268
MONOPOLI DI STATO	484	254	738	10.529	3.244	13.773	11.013	3.498	14.511
A.N.A.V.			560			2.589			3.149
T O T A L E	5.395	4.217	10.172	162.624	91.083	256.296	168.019	95.300	266.468

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

B - 2

VALUTAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988
 AZIENDE AUTONOME

Numero totale dei giorni di assenza

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
AMMINISTRAZIONI									
POSTE E TELECOMUNICAZIONI	88.814	158.222	247.036	2.960.157	411.806	6.371.963	3.048.971	3.570.028	6.618.999
A.S.S.T.	12.362	29.981	42.343	102.828	140.712	243.540	115.190	170.693	285.883
MONOPOLI DI STATO	9.924	15.937	25.861	235.107	164.926	400.033	245.028	180.863	425.891
A.N.A.V.			8.912			28.781			37.693
TOTALE	111.097	204.140	324.149	3.298.092	717.444	7.044.317	3.409.189	3.921.584	7.368.466

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

B - 3

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988
AZIENDE AUTONOME

TASSI DI ASSENZA

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
AMMINISTRAZIONI									
POSTE E TELECOMUNICAZIONI	8,44	19,25	13,18	7,55	15,14	10,32	7,58	15,29	10,41
A.S.S.T.	4,51	12,08	8,11	5,49	11,86	7,96	5,36	11,90	7,98
MONOPOLI DI STATO	7,59	23,24	12,98	8,27	18,83	10,76	8,24	19,15	10,87
A.N.A.V.			5,89			4,12			4,43
T O T A L E	7,63	17,93	11,80	7,51	15,12	10,18	7,51	15,24	10,24

ASPETTATIVE E CONGEDI STRAORDINARI PER MALATTIA, CURE TERMINALI

B - 4

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
AMMINISTRAZIONI									
POSTE E TELECOMUNICAZIONI	69.870	108.525	178.355	2.542.230	1.897.266	4.439.496	2.612.060	2.005.791	4.617.851
A.S.S.T.	10.009	22.922	32.931	83.608	118.175	201.781	93.613	141.097	234.712
MONOPOLI DI STATO	7.227	12.720	19.947	215.390	126.449	341.839	222.607	139.169	361.786
A.N.A.V.			6.925			20.394			27.319
T O T A L E	87.106	144.167	238.158	2.841.226	1.41.890	5.003.510	2.928.280	2.286.057	5.241.668

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

B - 5

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988
 AZIENDE AUTONOME

ASSENZE PER MOTIVI DI STUDIO, ESAMI, MATRIMONIO E ALTRI MOTIVI DI FAMIGLIA

AMMINISTRAZIONI	CENTRO		PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M	F	M+F	M	F	M+F
POSTE E TELECOMUNICAZIONI	12.860	14.406	201.159	132.438	333.597	214.011	146.844	360.863
A.S.S.T.	1.295	2.036	11.260	9.144	20.404	12.555	11.180	23.735
MONOPOLI DI STATO	229	288	8.691	9.091	17.792	8.920	9.389	18.309
A.N.A.V.					577			848
T O T A L E	14.384	16.730	221.110	150.673	372.370	235.486	167.413	403.755

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

B - 6

EVOLUZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1968
 AZIENDE AUTONOME

MATERNITA' (obbligatoria e facoltativa)

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
AMMINISTRAZIONI									
POSTE E TELECOMUNICAZIONI	1.208	34.311	35.519	35.517	1.344.901	1.380.418	36.725	1.379.212	1.415.937
A.S.S.T.	107	4.701	4.808	802	11.109	11.902	909	15.801	16.710
MONOPOLI DI STATO		2.516	2.516	289	28.215	28.504	289	30.731	31.020
A.N.A.V.			687			681			1.450
T O T A L E	1.315	41.528	43.530	36.608	1.384.216	1.421.675	37.923	1.425.744	1.465.117

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

B - 7

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

AZIENDE AUTONOME

ASSENZE PER SCIOPERO

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
AMMINISTRAZIONI									
POSTE E TELECOMUNICAZIONI	402	299	701	34.028	18.371	52.399	34.430	18.670	53.100
A.S.S.T.	47	7	54	158	102	260	205	109	314
MONOPOLI DI STATO	63	51	114	1.474	398	1.872	1.537	449	1.986
A.N.A.V.			30			371			401
T O T A L E	512	357	899	35.660	18.871	54.902	36.172	19.228	55.801

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988
AZIENDE AUTONOME

ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI

	CENTRO				PERIFERIA				TOTALE			
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
AMMINISTRAZIONI												
POSTE E TELECOMUNICAZIONI	3.973	681	4.654	106.099	14.661	120.760	110.072	15.342	125.414			
A.S.S.T.	904	315	1.219	7.002	2.191	9.193	7.906	2.506	10.412			
MONOPOLI DI STATO	2.302	362	2.764	9.263	763	10.026	11.665	1.125	12.790			
A.N.A.V.			1.054			5.383			6.437			
T O T A L E	7.179	1.358	9.691	122.364	17.615	145.362	129.643	18.973	155.053			

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

B - 9

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988
 AZIENDE AUTONOME

ASSENZE PER CARICHE ELETTIVE

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
AMMINISTRAZIONI									
POSTE E TELECOMUNICAZIONI	541		541	41.124	4.169	45.293	41.665	4.169	45.834
A.S.S.T.									
MONOPOLI DI STATO									
A.N.A.V.			25			1.205			1.230
TOTALE	541		566	41.124	4.169	46.498	41.665	4.169	47.064

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

C - 1

COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI DIPENDENTI AI QUALI E' RIFERITA LA RILEVAZIONE

AMMINISTRAZIONI	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
I.N.P.S.	1.708	1.435	3.143	20.857	16.586	37.443	22.565	18.021	40.586
I.N.A.I.L.	1.118	964	2.082	5.949	4.581	10.530	7.067	5.545	12.612
E.N.P.A.S.	383	296	679	482	311	793	865	607	1.472
I.N.A.D.E.L.	337	198	535	653	322	975	990	520	1.510
A.C.I.	177	385	562	1.685	927	2.612	1.862	1.312	3.174
TOTALE	3.723	3.278	7.001	29.626	22.727	52.353	33.349	26.005	59.354

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

C - 2

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

NUMERO TOTALE DEI GIORNI DI ASSENZA

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
I.N.P.S.	38.382	64.255	102.637	538.598	694.162	1.232.760	576.980	758.417	1.335.397
I.N.A.I.L.	31.509	49.137	80.646	162.026	190.545	352.571	193.535	239.682	433.217
E.N.P.A.S.	13.617	14.292	27.909	11.754	10.333	22.087	25.371	24.625	49.996
I.N.A.D.E.L.	11.441	8.327	19.768	18.142	11.133	29.275	29.583	19.460	49.043
A.C.I.	9.694	20.837	30.531	29.623	35.659	65.282	39.317	56.496	95.813
TOTALE	104.643	156.848	261.491	760.143	941.832	1.701.975	864.786	1.098.680	1.963.466

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

C - 3

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

TASSI DI ASSENZA

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
I.N.P.S.	8,32	16,58	12,09	9,56	15,50	12,19	9,47	15,59	12,19
I.N.A.I.L.	10,44	18,88	14,35	10,09	15,41	12,40	10,14	16,01	12,72
E.N.P.A.S.	13,17	17,88	15,22	9,03	12,31	10,32	10,86	15,03	12,58
I.N.A.D.E.L.	12,57	15,58	13,69	10,29	12,81	11,12	11,07	13,86	12,03
A.C.I.	20,28	20,05	20,12	6,51	14,25	9,26	7,82	15,95	11,18
TOTALE	10,41	17,72	13,83	9,50	15,35	12,04	9,60	15,65	12,25

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

C - 4

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI ASPETTATIVE E CONGEDI STRAORDINARI PER MALATTIA, CURE TERMALI E SIMILARI

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
I.N.P.S.	30.433	53.816	84.249	405.880	457.363	863.243	436.313	511.179	947.492
I.N.A.I.L.	24.930	35.250	60.180	127.581	130.408	257.989	152.511	165.658	318.169
E.N.P.A.S.	9.886	13.379	23.265	8.973	9.194	18.167	18.859	22.573	41.432
I.N.A.D.E.L.	9.115	7.719	16.834	14.531	9.299	23.830	23.646	17.018	40.664
A.C.I.	9.201	16.692	25.893	24.888	23.955	48.843	34.089	40.647	74.736
T O T A L E	83.565	126.856	210.421	581.853	630.219	1.212.072	665.418	757.075	1.422.493

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

C - 5

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ASSENZE PER MOTIVI DI STUDIO, ESAMI, MATRIMONIO E ALTRI MOTIVI DI FAMIGLIA

AMMINISTRAZIONI	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
I.N.P.S.	2.368	2.650	5.018	42.781	40.005	82.786	45.149	42.655	87.804
I.N.A.I.L.	1.380	2.092	3.472	3.966	4.639	8.605	5.346	6.731	12.077
E.N.P.A.S.	493	224	717	378	303	681	871	527	1.398
I.N.A.D.E.L.	417	421	838	300	311	611	717	732	1.449
A.C.I.	236	565	801	1.468	1.662	3.130	1.704	2.227	3.931
T O T A L E	4.894	5.952	10.846	48.893	46.920	95.813	53.787	52.872	106.659

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

C - 6

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

MATERNITA' (obbligatoria e facoltativa)

AMMINISTRAZIONI	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
I.N.P.S.	178	7.536	7.714	3.818	180.484	184.302	3.996	188.020	192.016
I.N.A.I.L.	--	9.752	9.752	621	47.534	48.155	621	57.286	57.907
E.N.P.A.S.	--	98	98	--	771	771	--	869	869
I.N.A.D.E.L.	--	152	152	--	1.363	1.363	--	1.515	1.515
A.C.I.	181	3.494	3.675	238	9.468	9.706	419	12.962	13.381
TOTALE	359	21.032	21.391	4.677	239.620	244.297	5.036	260.652	265.688

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

C - 7

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI ASSENZE PER SCIOPERO

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
I.N.P.S.	144	104	248	1.695	1.402	3.097	1.839	1.506	3.345
I.N.A.I.L.	53	66	119	384	311	695	437	377	814
E.N.P.A.S.	62	37	99	21	10	31	83	47	130
I.N.A.D.E.L.	55	17	72	10	4	14	65	21	86
A.C.I.	8	15	23	90	62	152	98	77	175
TOTALE	322	239	561	2.200	1.789	3.989	2.522	2.028	4.550

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

C - 8

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

COMPARTO ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

ASSENZE PER ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI

AMMINISTRAZIONI	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
I.N.P.S.	4.702	143	4.845	63.549	13.990	77.539	68.251	14.133	82.384
I.N.A.I.L.	4.813	1.838	6.651	19.386	7.372	26.758	24.199	9.210	33.409
E.N.P.A.S.	3.176	554	3.730	841	55	896	4.017	609	4.626
I.N.A.D.E.L.	1.602	18	1.620	1.006	156	1.162	2.608	174	2.782
A.C.I.	68	71	139	1.873	512	2.385	1.941	583	2.524
T O T A L E	14.361	2.624	16.985	86.655	22.085	108.740	101.016	24.709	125.725

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

C - 9

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1968

COMPARTO E.M.TI PUBBLICI NON ECONOMICI

ASSENZE PER CARICHE ELETTIVE

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
I.N.P.S.	557	6	563	20.875	918	21.793	21.432	924	22.356
I.N.A.I.L.	333	139	472	10.088	281	10.369	10.421	420	10.841
E.N.P.A.S.	--	--	--	1.541	--	1.541	1.541	--	1.541
I.N.A.D.E.L.	252	--	252	2.295	--	2.295	2.547	--	2.547
A.C.I.	--	--	--	1.066	--	1.066	1.066	--	1.066
T O T A L E	1.142	145	1.287	35.865	1.199	37.064	37.007	1.344	38.351

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

COMPARTO ENTI DI RICERCA

DIPENDENTI AI QUALI E' RIFERITA LA RILEVAZIONE

D - 1

	CENTRO				PERIFERIA				TOTALE			
	M	F	M+F		M	F	M+F		M	F	M+F	
I.S.T.A.T.	1.358	1.230	2.588	141	107	248	1.499	1.337	2.836			
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	767	645	1.412	--	--	--	767	645	1.412			
I.S.P.E.S.L.	480	205	685	643	86	729	1.123	291	1.414			
TOTALE	2.605	2.080	4.685	784	193	977	3.389	2.273	5.662			

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

D - 2

RILEVAZIONE DELLE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988
 COMPARTO ENTI DI RICERCA NUMERO TOTALE DEI GIORNI DI ASSENZA

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
I.S.T.A.T.	24.306	45.057	69.363	4.113	5.154	9.267	28.419	50.211	78.630
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	18.042	29.711	47.753	--	--	--	18.042	29.711	47.753
I.S.P.E.S.L.	6.382	2.965	9.347	6.565	2.695	9.260	12.947	5.660	18.607
T O T A L E	48.730	77.733	126.463	10.678	7.849	18.527	59.408	85.582	144.990

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

D - 3

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

COMPARTO ENTI DI RICERCA

TASSI DI ASSENZA

	CENTRO				PERIFERIA				TOTALE			
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
I.S.T.A.T.	6,63	13,57	9,93	10,80	17,84	13,84	7,02	13,91	10,23			
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	8,71	17,06	12,52	--	--	--	8,71	17,06	12,52			
I.S.P.E.S.L.	4,92	5,36	5,05	3,78	11,61	4,70	4,27	7,20	4,87			
TOTALE	6,93	13,84	10,00	5,04	15,06	7,02	6,49	13,94	9,48			

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

D - 4

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

COMPARTO ENTI DI RICERCA

ASPETTATIVE E CONGEDI STRAORDINARI PER MALATTIA, CURE TERMALI E SIMILARI

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
I.S.T.A.T.	20.842	33.054	53.896	3.412	3.929	7.341	24.254	36.983	61.237
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	12.930	15.944	28.874	--	--	--	12.930	15.944	28.874
I.S.P.E.S.L.	4.587	2.700	7.287	5.500	2.310	7.810	10.087	5.010	15.097
T O T A L E	38.359	51.698	90.057	8.912	6.239	15.151	47.271	57.937	105.208

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

D - 5

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

COMPARTO ENTI DI RICERCA

ASSENZE PER MOTIVI DI STUDIO, ESAMI, MATRIMONIO E ALTRI MOTIVI DI FAMIGLIA

	CENTRO				PERIFERIA				TOTALE			
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
I.S.T.A.T.	2.440	3.031	5.471	222	404	626	2.662	3.435	6.097			
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	3.542	3.468	7.010	--	--	--	3.542	3.468	7.010			
I.S.P.E.S.L.	410	65	475	75	55	130	485	120	605			
T O T A L E	6.392	6.564	12.956	297	459	756	6.689	7.023	13.712			

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

D - 6

COMPARTO ENTI DI RICERCA

MATERNITA' (Obbligatoria e facoltativa)

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
I.S.T.A.T.	162	8.646	8.808	11	819	830	173	9.465	9.638
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	1.030	10.299	11.329	--	--	--	1.030	10.299	11.329
I.S.P.E.S.I.	--	180	180	--	180	180	--	360	360
TOTALE	1.192	19.125	20.317	11	999	1.010	1.203	20.124	21.327

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

COMPARTO ENTI DI RICERCA

ASSENZE PER SCIOPERO

D - 7

	CENTRO				PERIFERIA				TOTALE			
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
I.S.T.A.T.	6	2	8	--	--	--	6	2	8			
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	--	--	--	--	--	--	--	--	--			
I.S.P.E.S.I.	40	20	60	65	20	85	105	40	154			
TOTALE	46	22	68	65	20	85	111	42	153			

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

D - 8

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

COMPARTO ENTI DI RICERCA

ASSENZE PER ASPETTATIVE E PERMESSI SINDACALI

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
I.S.T.A.T.	448	324	772	468	2	470	916	326	1.242
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	540	--	540	--	-	--	540	--	540
I.S.P.E.S.L.	1.095	--	1.095	545	55	600	1.640	55	1.695
TOTALE	2.083	324	2.407	1.013	57	1.070	3.096	381	3.477

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

D - 9

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

COMPARTO ENTI DI RICERCA CARICHE ELETTIVE

	CENTRO			PERIFERIA			TOTALE		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
I.S.T.A.T.	408	--	408	--	--	--	408	--	408
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA'	--	--	--	--	--	--	--	--	--
I.S.P.E.S.L.	250	--	250	380	75	455	630	75	705
TOTALE	658	--	658	380	75	455	1.038	75	1.113

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

E - 1

R E G I O N I

DIPENDENTI AI QUALI E' RIFERITA LA RILEVAZIONE

AMMINISTRAZIONI	M	F	M + F
BASILICATA	1.010	391	1.401
EMILIA ROMAGNA	—	—	3.500
LAZIO *	451	385	836
LIGURIA	928	794	1.722
LOMBARDIA	2.482	2.398	4.880
MOLISE	667	293	960
PUGLIA	3.629	1.842	5.471
UMBRIA	960	655	1.615
VENETO	1.525	1.005	2.530
T O T A L E	11.652	7.763	22.915
* solo due assessorati			

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

E - 2

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

R E G I O N I

NUMERO TOTALE DEI GIORNI DI ASSENZA

AMMINISTRAZIONI	M	F	M + F
BASILICATA	11.905	12.013	23.918
EMILIA ROMAGNA *	—	—	109.297
LAZIO	14.485	11.197	26.042
LIGURIA	20.110	32.673	52.783
LOMBARDIA	43.619	92.806	136.425
MOLISE	16.230	6.778	23.008
PUGLIA	80.244	81.449	161.693
UMBRIA	24.080	24.526	48.606
VENETO	27.706	37.979	65.685
T O T A L E	238.739	299.421	647.457
* tutte le assenze comprendono anche le festività intercluse			

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

E - 3

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

R E G I O N I

TASSI DI ASSENZA

AMMINISTRAZIONI	M	F	M + F
BASILICATA	4,36	11,38	6,32
EMILIA ROMAGNA	—	—	8,56
LAZIO	12,19	10,77	11,54
LIGURIA	8,02	15,24	11,35
LOMBARDIA	6,51	14,33	10,35
MOLISE	9,01	8,57	8,88
PUGLIA	8,19	16,38	10,95
UMBRIA	9,29	13,87	11,15
VENETO	6,73	14,00	9,61
T O T A L E	7,59	14,29	10,46

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

E - 4

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

R E G I O N I ASPETTATIVE E CONGEDI STRAORDINARI PER MALATTIA, CURE TERMALI E
SIMILARI

! AMMINISTRAZIONI	! M	! F	! M + F
! BASILICATA	! 6.896	! 7.388	! 14.284
! EMILIA ROMAGNA	! —	! —	! 68.376
! LAZIO	! 5.582	! 7.769	! 13.351
! LIGURIA	! 16.340	! 17.610	! 33.950
! LOMBARDIA	! 27.165	! 43.511	! 70.676
! MOLISE	! 7.327	! 6.184	! 13.511
! PUGLIA	! 60.957	! 51.633	! 112.590
! UMBRIA	! 19.063	! 18.042	! 37.105
! VENETO	! 20.296	! 18.549	! 38.845
! T O T A L E	! 163.626	! 170.686	! 402.688

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

E - 5

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

R E G I O N I ASSENZE PER MOTIVI DI STUDIO, ESAMI, MATRIMONIO E ALTRI

MOTIVI DI FAMIGLIA

AMMINISTRAZIONI	M	F	M + F
BASILICATA	922	797	1.719
EMILIA ROMAGNA	—	—	16.209
LAZIO	3.693	1.449	5.142
LIGURIA	851	2.117	2.968
LOMBARDIA	6.267	9.069	15.336
MOLISE	357	544	901
PUGLIA	7.134	4.262	11.396
UMBRIA	1.549	1.636	3.185
VENETO	4.461	3.923	8.384
T O T A L E	25.234	23.797	65.240

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

E - 6

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

R E G I O N I M A T E R N I T A ' (o b b l i g a t o r i a e f a c o l t a t i v a)

! AMMINISTRAZIONI	! M	! F	! M + F
! BASILICATA	! 120	! 3.474	! 3.594
! EMILIA ROMAGNA	! —	! —	! 15.025
! LAZIO	! —	! 1.571	! 1.571
! LIGURIA	! —	! 12.519	! 12.519
! LOMBARDIA	! 498	! 38.832	! 39.330
! MOLISE	! 20	! 6.780	! 6.800
! PUGLIA	! 237	! 24.441	! 24.678
! UMBRIA	! —	! 4.199	! 4.199
! VENETO	! 830	! 15.125	! 15.955
! T O T A L E	! 1.705	! 106.941	! 123.671

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

E - 7

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

R E G I O N I

ASSENZE PER SCIOPERO

AMMINISTRAZIONI	M	F	M + F
BASILICATA	857	288	1.145
EMILIA ROMAGNA	—	—	—
LAZIO	—	—	—
LIGURIA	624	201	825
LOMBARDIA	102	96	198
MOLISE	2	—	2
PUGLIA	38	119	157
UMBRIA	313	215	528
VENETO	115	75	190
T O T A L E	2.051	994	3.045

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

E - 8

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

R E G I O N I

APETTATIVE PERMESSI SINDACALI

AMMINISTRAZIONI	M	F	M + F
BASILICATA	820	66	886
EMILIA ROMAGNA	—	—	5.608
LAZIO	4.630	350	4.980
LIGURIA	1.057	174	1.231
LOMBARDIA	3.895	750	4.645
MOLISE	1.283	30	1.313
PUGLIA	3.766	936	4.702
UMBRIA	2.134	434	2.568
VENETO	1.018	299	1.317
T O T A L E	18.603	3.039	27.250

X LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

E - 9

RILEVAZIONE ASSENZE DEL PERSONALE - ANNO 1988

R E G I O N I

ASSENZE PER CARICHE ELETTIVE

AMMINISTRAZIONI	M	F	M + F
BASILICATA	2.290	—	2.290
EMILIA ROMAGNA	—	—	4.079
LAZIO	940	58	998
LIGURIA	1.238	52	1.290
LOMBARDIA	5.692	548	6.240
MOLISE	481	—	481
PUGLIA	8.112	58	8.170
UMBRIA	1.021	—	1.021
VENETO	986	8	994
T O T A L E	20.760	724	25.563