

3.4 - Il personale delle aziende e delle amministrazioni autonome

3.4.1 - Premessa

Le aziende e amministrazioni autonome, nei riguardi delle quali si è svolta l'attività di analisi, sono quattro.

Il personale di tali istituzioni comprende anche i dirigenti generali, che come si è già sottolineato (§ 3.3.1), solo a seguito di specifico orientamento normativo sono stati ricompresi nell'area dei contrattualizzati, venendo a ridursi così quella dei "non contrattualizzati" (art. 2, comma 4, d.lgs. n. 29/1993).

Il personale delle aziende e amministrazioni autonome presenta, nell'ambito del comparto di interesse, una serie di specificità che lo rappresentano come sostanzialmente differenziato rispetto al resto del sistema degli altri comparti: da un lato, la eterogeneità delle missioni istituzionali svolte (erogazione di servizi finanziari; produzione di beni; erogazione di servizi a tutela della pubblica incolumità), con la conseguente differenziazione dei profili professionali; dall'altro, la diversa articolazione tra le amministrazioni analizzate, del salario accessorio (tipicità) rispetto a quello che si qualifica "di base".

Altra caratteristica emergente dal comparto in analisi è la differente struttura del tempo lavorato: mentre per il personale del Corpo dei Vigili del Fuoco (VV.FF.) è da ritenere normale il ricorso a turni di lavoro, in ragione del fatto che l'attività istituzionale richiede una costante presenza, nell'arco della giornata, a presidio della tutela della vita umana o dei beni minacciati da eventi esterni, per il personale delle altre amministrazioni del comparto l'uso del tempo si ha nel rispetto di una disciplina identica a quella di cui fruisce il personale del comparto "Ministeri".

In definitiva, la evidenziata differenziazione costituisce stimolo per effettuare analisi che facciano emergere le ragioni del diverso trattamento giuridico - più che economico - quale risulta disciplinato dalla legislazione vigente:

a) il tasso di sindacalizzazione del personale delle diverse amministrazioni varia in ragione della storia delle relazioni industriali maturata dal movimento sindacale all'interno di ciascuna organizzazione;

b) il tasso di sindacalizzazione - così come avviene nelle organizzazioni private - diventa tangibile quando il sistema delle relazioni interpersonali risulta contraddistinto da un accentuato carattere di gerarchizzazione del rapporto;

c) la gravosità o anche la rischiosità insita nel tipo di lavoro svolto determina, in genere, una monetizzazione del tempo lavorato più consistente del normale;

d) la progressiva perdita dell'intensità del rapporto gerarchico, da riconnettere anche al mutato clima sociale, ha fatto spostare l'attenzione del movimento sindacale sulla qualità della vita del lavoratore nel luogo di lavoro, così che si è preferito ridurre la monetizzazione e scambiarla, in assenza di un adeguato livello di budget, con un sempre maggiore numero di ore non lavorate (ampliamento della fascia di riposo).

Tale processo decisionale, sia pure rinvenibile in una sola delle amministrazioni sottoposte ad analisi (VV.FF.) è in grado di fornire spiegazione, sia pure ex post, al riscontro verificarsi di fenomeni di crescita del personale in concomitanza o in successione temporale prossima rispetto alla chiusura di vertenze sindacali che si siano dimostrate poco inclini a recepire, per ragioni di mancanza di copertura finanziaria, le richieste di natura rivendicativa avanzate dalle organizzazioni sindacali di categoria per il personale in servizio.

D'altra parte, c'è da riconoscere il fatto che esiste, in qualsiasi società civile e non solo moderna, una compenetrazione viva dell'opinione pubblica nei riguardi delle esigenze di chi, tra i dipendenti pubblici, espone la propria vita a eventi che non sono casuali, ma diventano ricorrenti in ragione dell'aumentato livello di incuria o di negligenza diffuso tra la popolazione.

Non occorre dimenticare infine, che il grado di "influence" esercitato dal sindacato per anni sull'organo costituzionale "Parlamento", con il coinvolgimento in processi decisionali impropri (aumento della dotazione organica; attribuzione di benefici salariali aggiuntivi o speciali, etc.), è rinvenibile tra le diverse amministrazioni all'esame in misura più o meno intenso. Ed è tenendo conto di questa situazione gestionale che la Corte dei conti si impegna a svolgere considerazioni fondate su dati e informazioni la cui attendibilità deve essere ancora verificata.

L'analisi dei diversi aspetti della gestione del personale dipendente dalle indicate amministrazioni consente di notare come dal confronto tra i dati relativi agli anni 1995-1996 si possono trarre utili indicazioni per elaborare nuovi indirizzi orientati a migliorare la gestione.

3.4.2 - Gli organici: il quadro normativo

Al comparto in questione sono applicabili, ai fini della definizione della c.d. "pianta organica" le disposizioni di cui all'articolo 5 del d. lgs. 31 marzo 1988, n. 80.

La semplificazione procedurale introdotta consente al management di avviare tempestivamente quei processi di adeguamento, nella individuazione dei profili professionali, utili al perseguimento del miglioramento o riequilibrio dell'assetto delle risorse umane necessario a coprire il fabbisogno emergente dalla messa a punto o dall'avvio di nuovi progetti di interventi destinati a soddisfare esigenze inesprese degli utenti.

3.4.3 - Consistenza del personale e copertura degli organici

Il prospetto che segue dimostra la consistenza del personale il servizio nei due anni considerati presso le istituzioni del comparto; i dati sono esposti in modo che sia possibile enucleare un dato complessivamente significativo. In successione, vengono esposti i dati relativi in maniera disaggregata.

ANNO	Personale di ruolo	Di cui dirigenti	Restante personale	Totale Personale
1995	38.371	261	5.421	43.792
1996	38.120	273	5.527	43.647
Var. 1995/1996	-251	+12	+106	-145

Negli esercizi in questione si registra un sostanziale mantenimento dei livelli occupazionali; comunque, il ricorso al personale non di ruolo (+106 unità) non compensa la riduzione che si è avuta riguardo al personale di ruolo (- 251 unità). Nel 1997 il personale complessivo è pari a 44.304 unità (+1,5%).

La tabella che segue espone la distribuzione del personale di ruolo e del restante personale in servizio nelle quattro amministrazioni, con la rappresentazione delle variazioni percentuali nel biennio.

Aziende ed amm.ni aut.	Distribuzione personale di ruolo			Distribuzione restante personale		
	31/12/95	31/12/96	Var. %	31/12/95	31/12/96	Var. %
Monopoli di Stato	10.985	10.237	-6,9	21	26	+23,8
AIMA	429	421	-1,9	--	--	--
Cassa DD.PP.	558	542	-2,9	1	1	0
Vigili del Fuoco	26.399	26.921	+1,9	5.399	5.500	+1,8
Totale	38.371	38.120	-0,7	5.421	5.527	+1,9

I dati relativi al restante personale pongono in evidenza la sussistenza di un aumento del personale solo per una delle istituzioni considerate (VV.FF.); in tal caso, la crescita in assoluto (+101) non costituisce elemento di squilibrio, ritrovando cioè giustificazione nel dover far fronte a fatti calamitosi verificatosi nell'anno di riferimento.

3.4.4 - L'indicatore di squilibrio organico

Il ricorso a uno degli indicatori individuati per assicurare una lettura anche comparata dei dati gestiti, in particolare a quello di squilibrio organico, consente di porre in evidenza la seguente situazione:

Aziende e Amm.ni aut.	1995	1996	Variazione % 1996/1995
Monopoli di Stato	84%	79%	-5,9
A.I.M.A.	90%	88%	-2,2
Cassa DD.PP.	72%	70%	-2,7
Vigili del Fuoco	75%	74%	-1,3
Media	83%	77%	-4,9

L'indice di squilibrio, relativamente al 1995, assume significatività quando lo si ponga a raffronto con l'indice medio relativo: si constata, al riguardo, come l'AIMA e i Monopoli di Stato si posizionano al di sopra di esso, sia pure con uno scarto minimo (+8 e +2) rispetto alla media; più accentuato risulta lo scostamento rispetto alle due istituzioni che si pongono sotto l'indice medio indicato (- 10, per la Cassa DD.PP.; - 7, per i Vigili del Fuoco).

Nell'anno 1996, risultano in aumento le istituzioni che presentano in allontanamento da 1 (valore ottimale). Avuto riguardo al relativo indice medio calcolato, lo scostamento maggiore da esso riguarda l'A.I.M.A.

3.4.5 - L'indicatore del personale di ruolo

L'analisi dei dati rileva che nel 1996, rispetto al 1995, la consistenza del personale di ruolo è in calo, in termini assoluti, di 251 unità.

Aziende e Amm.ni aut.	1995	1996
Monopoli di Stato	99%	99%
A.I.M.A.	100%	100%
Cassa DD.PP.	99%	99%
Vigili del Fuoco	83%	83%
Media	95%	95%

Dal momento che l'indicatore utilizzato esprime l'Incidenza del personale di ruolo rispetto al totale del personale in servizio, si può cogliere la significatività della stazionarietà di quello medio (0,95) nei due anni considerati.

Mentre tre delle istituzioni considerate si possono rappresentare in una posizione di sostanziale coincidenza con 1, soltanto il Corpo nazionale dei VV.FF. se ne discosta. Tuttavia, ciò non costituisce ragione di valutazione negativa in quanto il grado di scostamento rispetto all'indice medio, si dimostra ragionevole in funzione della missione istituzionale svolta; così che deve essere lasciato - e forse anche accentuato - il margine di manovra riguardo all'utilizzo del personale non di ruolo per fare fronte a situazioni di emergenza con risorse giovani ma adeguatamente professionalizzate.

Il fatto che, nel tempo, si possa constatare la permanenza dell'incidenza evidenziato (83%) consentirà di valutare meglio la rispondenza di tale manifestazione gestionale al principio di buon andamento. Nel 1997 il personale di ruolo è pari a 39.973 unità (+4,9%).

3.4.6 - Rapporto dipendenti complessivi su dirigenti

Il personale della dirigenza presenta, sempre nel biennio considerato, un aumento relativamente modesto.

Aziende ed Ammin. aut.	1995	1996	Variazione % 1996/1995
Monopoli di Stato	74	79	+6,7
A.I.M.A.	26	25	-3,8
Cassa DD.PP.	22	21	-4,5
Vigili del Fuoco	139	148	+6,4
Media	261	273	+4,6

In termini assoluti il numero più elevato di dirigenti si ritrova allocato, per ciò che riguarda il comparto, nell'ultima delle istituzioni sopra elencate.

Ma, ad evitare conclusioni che possono essere lette in termini poco aderenti alla realtà organizzativa sottoposta ad analisi (livelli decisionali; allocazione delle risorse al centro/in periferia) è opportuno approfondire l'uso che di tale indicatore può essere fatto.

L'indicatore è stato elaborato per evidenziare il numero di personale che mediamente è gestito dal singolo dirigente.

Aziende ed Ammin. aut.	1995	1996
Monopoli di Stato	148	129
A.I.M.A.	16	16
Cassa DD.PP.	25	26
Vigili del Fuoco	228	219
Media	104	97

L'esame dei dati così evidenziati dimostra che il rapporto più alto si registra, sia nel 1995 che nel 1996, sia pure con uno scarto che si attesta sul 90%, nelle due amministrazioni dei Monopoli di Stato e dei VV.FF.; il più basso si rinviene in quella amministrazione che si occupa di erogazione di sussidi e contributi al settore agricolo (A.I.M.A.).

In ogni caso, è da sottolineare il fatto che presenta una certa anomalia, in senso opposto a quella richiamata, la situazione organizzativa dei VV.FF.; in particolare, può essere assunto come sintomo di irrazionalità lo scostamento dell'indicatore assoluto di pertinenza da quello medio, dato che esso si attesta su una differenza superiore al 100%.

Ove, poi, si ponga ~~meno~~ al fatto che la collocazione della dirigenza (livello di comando provinciale; livello di ~~ispezione~~ regionale/interregionale) ha, per ragioni storiche, privilegiato la posizione periferica (124 ~~dirigenti~~ periferici/24 dirigenti centrali) in ragione del fatto che il 95% del personale è applicato alla missione istituzionale sul territorio, è conseguenziale ritenere che, se si prendessero a base ~~gli~~ elementi, tale rapporto è destinato ad aumentare.

3.4.7 - L'indicatore di ~~femminilizzazione~~

Il personale femminile in servizio (di ruolo e restante), che costituisce il 10% del personale in servizio, mostra negli anni 1995/1996 una sostanziale stabilità (in termini assoluti si tratta di circa 4.300 unità).

Aziende ed Amm.ni aut.	1995	% di composizione	1996	% di composizione
Monopoli di Stato	M 8.307	75,5	7.729	75,3
	F 2.699	24,5	2.534	24,7
A.I.M.A.	M 252	58,3	247	58,7
	F 177	41,7	174	41,5
Cassa DD.PP.	M 329	58,9	318	58,6
	F 230	41,1	225	41,3
Vigili del Fuoco	M 30.437	95,7	31.040	95,7
	F 1.361	4,3	1.380	4,3
Totale	M 39.325	89,8	39.334	90,1
	F 4.467	10,2	4.313	9,9
Totale complessivo	43.792		43.647	

Il ricorso a tale ~~indicatore~~ pone in evidenza, comunque, una sostanziale differenza di presenza femminile nelle ~~amministrazioni~~ di comparto.

Infatti, si ha un ~~indicatore~~ di femminilizzazione pari al 41% circa nelle due amministrazioni dell'A.I.M.A. e della Cassa Depositi e Prestiti (sostanzialmente invariato sia nel 1995 che nel 1996); ~~invece~~, l'indicatore è solo del 4,3% se l'amministrazione sottoposta ad analisi è quella dei VV.FF..

3.4.8 - L'indicatore di ~~assenza~~ pro-capite

Tenendo conto delle ~~assenze~~ medie rilevate per tre delle amministrazione del comparto (Monopoli di Stato; A.I.M.A.; Cassa Depositi e Prestiti) risulta che, per il 1995, le assenze si attesterebbero su una media ~~di~~ 27 giorni all'anno; per il 1996, si ha un lieve incremento (28 giorni).

Aziende ed Amm.ni aut.	1995	1996	%
Monopoli di Stato	26	23	-11,5
A.I.M.A.	28	31	+10,7
Cassa DD.PP.	27	31	+14,8
Vigili del Fuoco	n.p.	n.p.	n.p.
Media	27	28	+3,7

In due delle tre ~~amministrazioni~~ sottoposte ad analisi si registra, nell'anno 1996, un certo incremento del numero delle ~~assenze~~ medie. In relazione a ciò sarebbe opportuno verificare se tale fenomeno sia da ~~imputare~~ alla nuova disciplina entrata in vigore in materia di assenze dal

servizio, o se, invece, sia da riconnettere ad anomalie dei sistemi di controllo adottate dalla dirigenza.

Parimenti, il registrato calo del fenomeno delle assenze nell'azienda dei Monopoli di Stato, nel 1996, potrebbe essere stato determinato da fattori contingenti; tra questi, si potrebbe richiamare l'annunciata trasformazione giuridica dell'istituzione.

3.4.9 - Il costo del personale

Nella tabella sono esposti i dati relativi alla spesa del personale delle istituzioni sottoposte a monitoraggio.

In particolare, nella prima colonna viene riportata la spesa per le retribuzioni lorde, così come esposte nei conti annuali 1995 e 1996; le voci, ricomprese in tale termine, sono quelle della c.d. "componente fissa" e della c.d. "componente accessoria".

Inoltre, si è ritenuto di dover evidenziare la relazione sussistente tra le voci richiamate e quelle del "costo del personale" e del "costo del lavoro".

ANNO	Comp.ze fisse	Comp.ze accessorie	Retrib. lorda	Costo personale	Costo lavoro
1995	1.270.804.966	240.607.654	1.511.412.620	1.734.775.700	1.813.081.870
1996	1.513.432.643	191.200.393	1.704.633.036	2.310.781.647	2.419.261.952
Var. %	+26	-21	-13	+33	+33

Le retribuzioni lorde incidono, negli anni 1995 e 1996, rispettivamente, nella misura del 87,3% e del 73,8 %, rispetto al totale costo del personale.

Spostando l'attenzione sulla composizione di esse si nota come la quota fissa incide nel biennio, rispettivamente, nella misura dell' 83,8% e dell' 88,7% sulla retribuzione lorda: si registra, quindi, un aumento di 19 punti percentuali nel 1996 rispetto al 1995.

L'incidenza, quindi, della componente accessoria tende a diminuire, restando, confermata, anche in questo comparto, la tendenza già sottolineata nel 1995 rispetto all'anno 1994.

in dettaglio i dati della retribuzione lorda erogata si registrano alcune specificità che solo dal confronto analitico si è in grado di far emergere:

Aziende e Amm.ni aut.	1995		1996	
	Comp. fisse	Comp. access.	Comp. fisse	Comp. access.
Monopoli di Stato	313.399.414	92.243.752	364.814.724	85.717.324
A.I.M.A.	12.844.179	2.972.855	15.446.476	1.613.345
Cassa DD.PP.	21.650.959	6.812.485	25.596.628	8.945.967
Vigili del Fuoco	922.910.414	138.578.562	1.107.574.815	94.923.757

Nel 1997 il costo del personale per l'intero comparto ammonta a 2.324.011 milioni (+0,6% rispetto all'anno 1995).

3.5 - Il personale della scuola

3.5.1 - Premessa

Nel presente paragrafo viene preso in considerazione il personale direttivo, docente, A.T.A.¹ ed "il restante personale" (non di ruolo, temporaneo e docenti di religione) delle scuole di ogni ordine e grado² appartenente al comparto contrattuale della scuola³.

Nonostante l'espressa riserva di revisione, di cui all'art.13, comma 2, lett. d) del d.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593, nulla è stato innovato, rispetto al passato, per ciò che riguarda la componente soggettiva di questo comparto al di fuori del quale restano, pertanto, gli ispettori tecnici nonché quella parte di personale A.T.A. che, pur operando stabilmente, funzionalmente ed esclusivamente nell'ambito della scuola, è inquadrata nei ruoli degli enti locali e pertanto assoggettata alla contrattazione di quel comparto.

I dati utilizzati, estratti dal conto annuale elaborato dalla Ragioneria generale dello Stato, presentano le medesime carenze qualitative e quantitative riscontrate negli anni precedenti ed incidono negativamente sull'affidabilità e completezza dell'analisi relativa a questo comparto nonché dell'intero settore dei dipendenti statali, dei quali il personale di ruolo della scuola rappresenta una percentuale superiore al 50%.

In particolare, non sono stati forniti i dati relativi al personale temporaneo⁴, ai titoli di studio ed alle assenze. Sotto il profilo qualitativo si rilevano incongruenze relative alla consistenza ed al movimento del personale del comparto: il numero degli assunti e dei cessati dal servizio non coincide con il totale indicato nelle tabelle relative alle cause di assunzione e di cessazione.

Si impone, pertanto, una particolare cautela nella valutazione dei dati relativi, tenuto anche conto della specificità del comparto sotto il profilo della non coincidenza dell'anno scolastico con quello solare, da cui deriva una parziale sovrapposizione dei dati relativi a due anni diversi.

Nel complesso non si registrano variazioni significative rispetto alle rilevazioni degli anni precedenti, anche perché è rimasto sostanzialmente immutato il quadro normativo di riferimento, in particolare i decreti legislativi n. 29 e 35 del 1993 non sono entrati nella fase pienamente operativa.

3.5.2 - Consistenza, movimento e struttura del personale

I dati complessivi relativi alla consistenza del personale in servizio, illustrati nella *tabella 1*, evidenziano per il personale di ruolo una contrazione di 23.646 unità (2,5%) nel 1996; il fenomeno ha interessato (in ordine crescente) il personale docente, diminuito nel complesso dell'1,9%, seguito dal quello A.T.A., con un decremento del 4,9%, e quello direttivo il cui calo è stato del 7,6%.

¹ Personale amministrativo, tecnico ed ausiliario della scuola.

² Scuole di grado preparatorio (scuola materna) inferiore (scuola elementare), medio (scuola media inferiore), di istruzione secondaria (istituti secondari di 2° grado, istituti professionali, artistici e conservatori).

³ Con sentenza n. 309 del 14-16 ottobre 1997 la Corte Costituzionale ha respinto l'eccezione di legittimità costituzionale, per violazione degli artt. 39 e 97 Cost., del regime di contrattualizzazione, previsto per gli appartenenti al comparto della scuola dall'art. 2, comma 1, lett. a, l. 23.10.1992, n. 421 ed artt. 2, commi 2 e 3 e 4, comma 1 del dlgs. 3.2.1993, n. 29, nella misura in cui allo stesso è attribuita efficacia erga omnes. Secondo il giudice delle leggi tale sistema introduce un elemento di efficienza nell'organizzazione amministrativa della scuola in coerenza all'art. 97 e non viola l'art. 39 in quanto è volto a garantire la parità tra i lavoratori.

⁴ Ormai gestito a livello locale dai Provveditorati agli studi.

La contrazione del personale docente riflette in una certa misura il decremento della popolazione scolastica diminuita nell'anno 1995/96 di 3.368 unità rispetto all'anno precedente che, almeno in parte, costituisce il frutto dal piano di razionalizzazione della rete scolastica.⁵

Essa ha consentito il parziale riassorbimento delle eccedenze del personale in servizio rispetto alle piante organiche⁶. Queste ultime sono state opportunamente ridimensionate per il 1996, anno nel quale l'indice di copertura è risultato del 99%, con una vacanza di 12.804 unità.

Di segno opposto la situazione del restante personale, il cui numero nel 1996 è ulteriormente lievitato fino a raggiungere quasi il 10% del totale del personale in servizio. Valori così alti non si riscontrano in nessun altro comparto: i 101.338 dipendenti della scuola costituiscono infatti il 73% di tutto il restante personale non di ruolo presente nell'impiego statale (al netto degli agenti ausiliari e allievi dei corpi di polizia e della truppa volontaria, leva coscritta ed allievi delle forze armate).

Il fenomeno si giustifica con la peculiarità della funzione docente (che postula la sostituzione del dipendente di ruolo temporaneamente assente dal servizio). E tuttavia deve essere fatto ogni sforzo per organizzare meglio i meccanismi di sostituzione per ridurre la consistenza di questo personale.

Si vedano al riguardo, nel paragrafo 3.5 le considerazioni sulle differenze del tempo scuola italiana rispetto a quello dei Paesi OCSE.

A ciò si aggiunga che i dati disponibili peccano per difetto in quanto non comprensivi di quelli relativi al personale temporaneo.

Per la categoria dei dipendenti non di ruolo l'incremento complessivo è stato del 36,6% ed - in assoluto - ha interessato in gran parte il personale docente non di ruolo annuale ed infra-annuale aumentato del 36,3%, mentre per il personale A.T.A la percentuale è stata del 37,6%.

Gli insegnanti di religione sono diminuiti dell'8,8%.

⁵ Per l'anno scolastico di riferimento il piano di razionalizzazione è regolamentato dal decreto del M.P.I. 11.4.1995, n. 549 esteso agli anni 1996/97 e 1997/98 dal decreto M.P.I. 8 maggio 1996 che ha come obiettivo la progressiva riduzione del ricorso a supplenze e alla sostituzione del personale di ruolo che cessa dal servizio. Per un quadro completo del sistema normativo che si tende alla determinazione delle piante organiche del personale della scuola, cfr. Sezione controllo n. 14/97.

⁶ In argomento, v. Corte dei conti, Sezione del controllo n. 14/97.

MOVIMENTO DEL PERSONALE DI RUOLO DELLA SCUOLA

Tabella 1

CATEGORIA	RILEVAZIONE 1996											
	31.12.1995		Assunti		Cessati		Entrati		Usciti		31.12.1996	
	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne
Pers. Direttivo	13.050	4.433	629	472	1.622	458	-	-	-	-	12.057	4.447
Doc. ottavo livello	5.955	1.979	95	16	799	315	-	-	-	-	5.252	1.680
Doc. settimo livello	420.602	278.169	7.332	5.979	18.494	13.243	3.020	2.007	2.774	1.781	409.686	271.131
Doc. sesto livello	363.317	323.562	11.390	10.805	15.012	11.364	1.113	1.083	1.359	1.309	359.449	322.777
Tot. pers. docente	789.874	603.710	18.817	16.800	34.305	24.922	4.133	3.090	4.133	3.090	774.386	595.588
Pers. A.T.A.	145.512	80.017	2.139	1.262	9.304	3.447	-	-	-	-	138.347	77.832
TOTALE	940.436	608.160	21.505	18.534	45.231	28.827	4.133	3.090	4.133	3.090	924.790	677.867

Fonte: Elaborazioni Corte dei conti su dati Ragioneria generale dello Stato

Tabella 2

MOVIMENTO DEL PERSONALE DI RUOLO DELLA SCUOLA - % DI COLONNA

CATEGORIA	RILEVAZIONE 1996											
	31.12.1995		Assunti		Cessati		Entrati		Usciti		31.12.1996	
	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne
Pers. Direttivo	1,4	0,5	2,9	2,2	3,6	1	-	-	-	-	1,3	0,6
Doc. ottavo livello	0,6	0,2	0,4	0,1	1,8	0,7	-	-	-	-	0,6	0,3
Doc. settimo livello	44,3	29,3	34	27,7	40,9	29	73	48,5	67	43	44,3	29
Doc. sesto livello	38,4	34,1	52,8	50	33,2	25,1	27	26,2	33	31,7	38,8	35
Tot. pers. docente	83,3	63,7	87,2	77,8	75,9	55,8	100	74,7	100	74,7	83,7	64,9
Pers. A.T.A.	15,3	8,4	9,9	9,8	20,5	7,6	-	-	-	-	15	8,4
TOTALE	100	72,5	100	85,8	100	63,4	100	74,7	100	74,7	100	73,3

Fonte: Elaborazioni Corte dei conti su dati Ragioneria generale dello Stato

Nel complesso il personale in servizio nel comparto scuola nel 1996 è di 1.026.128 unità, di cui il 73,3 % di sesso femminile, concentrato soprattutto tra i docenti (77%). La distribuzione di questo personale nell'ambito delle diverse categorie del comparto conferma un fenomeno noto: il numero delle donne è elevatissimo nelle scuole materne ed elementari, ma è basso nell'ambito del personale direttivo e in particolare dei presidi.

Il decremento della totalità del personale nel 1996 è di 4.994 unità, pari allo 0,5% circa (tabella 3); nel 1997 è più marcato (-2,6%).

Nel corso del 1996 si sono avute 45.231 cessazioni dal servizio del personale di ruolo: di esse la percentuale maggiore (quasi il 75%) è avvenuta per dimissioni che nel complesso sono state 33.800, a fronte delle 7.547 per limiti di età.

Anche se non si dispone di dati certi, è da ritenere che sulle richieste di dimissioni abbia svolto una qualche efficacia dissuasiva la recente legislazione penalizzante i trattamenti di anzianità, soprattutto nella parte in cui, nello stabilire al 1° gennaio 1996 la "finestra di uscita" per il personale in servizio senza considerare la specificità del comparto scuola, ha di fatto privato sia dello stipendio che della pensione i dipendenti ad esso appartenenti.⁷

Le assunzioni in servizio del personale di ruolo, avvenute quasi totalmente a seguito di precedenti procedure concorsuali (97,5%), sono state nel complesso 21.585.

Il 55% dei dipendenti di ruolo è concentrato nella fascia di anzianità di servizio intermedia che va dai sedici a trent'anni di servizio, la percentuale più bassa (del 7,2%) si registra tra il personale con un'anzianità di servizio superiore ai trent'anni. I "più giovani", compresi nella fascia fino a quindici anni rappresentano il 37,8% (tabella 4).

Per quanto riguarda la distribuzione del personale complessivo nell'ambito delle regioni, la maggiore concentrazione si registra in Campania e Lombardia (rispettivamente 12,6% e 12,5%), quella minore in Molise (0,7%).

3.5.3 - Il costo del personale

Il costo del personale del comparto della scuola nel 1996 è stato di 56.414 miliardi di lire (56.663 nel 1997); il consistente incremento di 14.410 miliardi rispetto all'anno precedente⁸ non deve trarre in inganno nel senso che non riflette, se non in minima parte, un aumento delle retribuzioni lorde medie.

I dati illustrati nella tabella 5 evidenziano, infatti, come conseguenza del nuovo regime di contribuzione INPDAP per il trattamento di quiescenza dei dipendenti, - introdotto dalla legge finanziaria 1996 a decorrere dal 1° gennaio 1996⁹ -, una sensibile lievitazione degli importi relativi ai contributi a carico dell'Amministrazione quantificabile in termini assoluti in 17.528 mila miliardi. In percentuale l'incidenza della voce contributi sul costo del lavoro, che nel 1995 era pari al 9,5%, è salita nell'anno in esame al 34%.

Per il resto, sono rimasti sostanzialmente immutati i rapporti proporzionali delle altre spese, tra cui la maggiore è costituita da quella per competenze fisse - comprendenti stipendio, indennità integrativa speciale, tredicesima mensilità, assegni per il nucleo familiare, indennità pagate con capitoli di stipendio (come indennità seconda lingua e per ore eccedenti) - che ammontano 37.883 miliardi.

⁷ Si intende fare riferimento alle leggi n. 724/1994, art. 13, comma 5, lett. b) e n. 335/1995, art. 1, comma 31, primo periodo, peraltro dichiarate illegittime dalla Corte Costituzionale con sentenza n. 347/97 nella parte in cui differivano al 1° gennaio 1996 la corresponsione della pensione anche per il personale della scuola collocato a riposo per dimissioni dal 1° settembre 1995.

⁸ Il dato non è comprensivo degli aumenti.

⁹ Il fenomeno riguarda, naturalmente, tutto il settore dell'impiego pubblico.

DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE COMPLESSIVO DELLA SCUOLA PER CATEGORIE

Tabella 3

CATEGORIA	Dotazione organica	RILEVAZIONE 1995				RILEVAZIONE 1996					Tabella 3
		31.12.1994		31.12.1995		Dotazione organica	31.12.1995		31.12.1996		
		Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne		Totale	Di cui donne	Totale	Di cui donne	
Personale direttivo	14.007	13.433	4.632	13.050	4.433	13.805	13.050	4.433	12.057	4.447	
Docenti ottavo livello	6.536	5.610	1.813	5.955	1.979	5.955	5.955	1.979	5.251	1.680	
Docenti settimo livello	416.192	425.493	281.096	420.602	278.169	408.402	420.602	278.619	409.686	271.131	
Docenti sesto livello	363.896	363.319	322.484	363.317	323.562	361.324	363.317	323.562	359.449	322.777	
Tot. pers. docente	786.714	794.422	605.393	789.874	603.710	775.681	789.874	603.710	774.386	595.588	
Personale A.T.A.	149.355	143.357	77.861	143.312	80.017	148.108	145.512	80.017	138.347	77.812	
Tot. pers. di ruolo	950.076	951.212	687.086	940.436	688.160	937.594	940.436	688.160	924.790	677.867	
Docenti di religione		25.654	17.187	25.555	17.324		25.555	17.324	23.306	16.192	
Docenti n.d.r. annuali		13.403	8.536	13.355	8.451		13.355	8.451	10.580	6.173	
Docenti n.d.r. non annuali		36.911	28.377	33.696	25.769		33.696	25.769	53.574	42.973	
Tot. pers. doc. n.d.r.		50.134	36.873	47.051	34.220		47.051	34.220	64.154	49.146	
Personale A.T.A. n.d.r.		11.282	7.567	10.080	6.464		10.080	6.464	13.878	9.006	
Personale temporaneo											
Tot. restante personale		61.596	44.440	57.131	40.684		82.686	58.008	101.338	74.344	
TOTALE GENERALE	950.076	1.038.462	749.513	1031.122	746.168	937.594	1.031.122	746.168	1026.128	752.211	

Fonte: Elaborazione Corte dei conti su dati Ragioniera generale dello Stato.

Fonte: Elaborazione Corte dei conti su dati Ragioneria generale dello Stato

ANZIANITA' DEL PERSONALE DI RUOLO DELLA SCUOLA PER CATEGORIE

Tabella 4

CATEGORIA	ANNO 1996				ANNO 1996 % DI RIGA			
	0-15 anni	16-30 anni	oltre 30 anni	TOTALE	0-15 anni	16-30 anni	oltre 30 anni	TOTALE
Personale direttivo	1.266	7.045	3.746	12.057	10,5	58,5	31	100
Docenti ottavo livello	1.863	3.044	344	5.251	35,5	58	6,5	100
Docenti settimo livello	147.496	237.068	25.122	409.686	36	57,9	6,1	100
Docenti sesto livello	134.656	192.120	32.673	359.449	36,7	55,9	7,4	100
Totale pers. docente	284.015	432.232	58.139	774.386	36,7	55,8	7,5	100
Personale A.T.A.	64.920	68.947	4.480	138.347	46,9	49,9	3,2	100
TOTALE	350.201	508.224	66.365	924.790	37,8	55	7,2	100

Fonte: Elaborazione Corte dei conti su dati Ragioneria generale dello Stato

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Nonostante il decremento del personale in servizio, è aumentata la voce stipendio, che copre il 55,8% di tutte le spese fisse: la tardiva stipulazione - nell'agosto 1995 - del nuovo contratto collettivo del comparto ha fatto sì che gli effetti degli aumenti contrattuali di competenza per l'anno 1996 si siano sommati a quelli dell'anno precedente per il quale era stata corrisposta solo un'indennità di vacanza contrattuale.

Le spese per competenze accessorie (compenso per lavoro straordinario, indennità di esame, indennità di istituto, compensi incentivanti la produttività, fondo per il miglioramento dei servizi, attività aggiuntive) hanno comportato l'erogazione di 926,7 miliardi (con un aumento rispetto all'anno precedente del 156,7 %), di cui 694,9 per attività aggiuntive. La loro incidenza sulla retribuzione lorda, pari al 2,3%, è la più bassa in assoluto.

La retribuzione media annua lorda del personale di ruolo del comparto della scuola (34,8 milioni) costituisce il valore minimo di tutto il settore statale.

Le spese per indennità di missione, di trasferta ed "altre spese" rappresentano lo 0,13% del costo del personale¹⁰.

Sommando al costo del personale le spese relative all'equo indennizzo, alla gestione dei concorsi, alla formazione del personale e al benessere si ricava il costo del lavoro che raggiunge la cifra di lire 56.537 miliardi, la quale rapportata al totale medio del personale in servizio dà un costo unitario medio di 54,9 milioni.

L'incidenza di dette spese sul costo del lavoro è molto limitata; permane, in particolare la scarsa attenzione nei confronti della formazione del personale, attività per la quale sono stati spesi 91.472 milioni, cioè lo 0,23% della retribuzione lorda complessiva.

COSTO DEL PERSONALE ANNO 1996

Tabella 5 (in migliaia di lire)

	Importi 1995	Importi 1996	Variab. assoluta	Variab. %
Spese per competenze fisse	37.196.398.630	37.883.912.985	687.514.350	1,85%
Spese per competenze accessorie	80.530.049	926.673.156	126.143.107	1050,7%
Contributi a carico Amministrazione	3.982.499.622	17.528.467.984	13.545.968.362	340%
Spese inden. missione trasf. altre spese	25.302.441	75.297.726	*49.995.284	197%
Totale costo del personale	42.004.730.742	56.414.351.850	14.409.621.108	34,3%
Spese conc. benessere form equo ind.	112.933.250	123.042.531	10.109.281	8,95%
Totale costo del lavoro	42.117.603.992	56.537.394.381	14.419.730.389	34,2%

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati Ragioneria regionale dello Stato

SPESE FISSE

Tabella 6 (in migliaia di lire)

Spese Fisse	Importi in lire	%
Stipendio	21.128.789.002	55,8
Indennità integrativa speciale	12.984.384.794	34,2
Tredicesima mensilità	2.842.867.271	7,5
Assegno per il nucleo familiare	127.321.845	0,3
Indennità pagate con capitoli stipendio	800.550.133	2,2
TOTALE	37.883.912.985	100

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati Ragioneria generale dello Stato

¹⁰ Il dato non è omogeneo rispetto a quello dell'anno precedente che non comprendeva le "altre spese".

RETRIBUZIONE MEDIA ANNUA LORDA

Tabella 7 (in migliaia di lire)

Personale Direttivo	Personale Docente	Personale A.T.A.	Docenti* Religione	Personale complessivo
60.940	38.993	28.505	28.572	157.010

* Dato calcolato sulla base della media delle retribuzioni percepite dai docenti di settimo e sesto livello

Fonte: elaborazione Corte dei conti su dati Ragioneria gen. dello Stato

3.5.4 - Le recenti riforme

Il processo di riforma della struttura amministrativa statale, perseguito dalle "leggi Bassanini" (n. 59/1997 e 127/1997), coinvolge anche l'Amministrazione scolastica per la quale significative innovazioni, oltre che sotto l'aspetto organizzativo, si profilano anche in relazione alla didattica.

Il punto qualificante della riforma delineata dalle citate leggi è individuabile nel riconoscimento alle singole istituzioni scolastiche di ampia autonomia nella gestione delle risorse umane e finanziarie.

Ciò comporta il ridimensionamento dei poteri di spettanza dell'Amministrazione centrale, limitati - ai sensi dell'art. 1, commi 1 e 2, della legge n. 59/1997 - a compiti di coordinamento volti ad assicurare l'omogeneità in materia di ordinamenti e programmi scolastici, di organizzazione generale dell'istruzione scolastica e dello stato giuridico del personale.

Importanti funzioni, soprattutto nella materia della razionalizzazione della rete scolastica, sono attribuite alle regioni ed agli enti locali.

Il programma di realizzazione dell'autonomia si snoda attraverso due tappe fondamentali: a) l'aggregazione degli istituti scolastici (prevista dall'art. 1, comma 20, l. 28 dicembre 1995, n. 549 cui è stata data attuazione con il d.P.R. 2 marzo 1998, n. 157); b) il conferimento ai presidi di nuovi ed ampi poteri di direzione, coordinamento e valorizzazione delle risorse umane e finanziarie.

Coerente con i nuovi poteri è l'attribuzione della dirigenza ai capi di istituto in servizio che frequentino un apposito corso di formazione, che può essere gestito da enti pubblici ma anche da privati.

L'attività di formazione sembra destinata a ricevere una maggiore attenzione rispetto al passato anche per il restante personale della scuola. Infatti con la direttiva del Ministro della Pubblica Istruzione n. 238 del 19 maggio 1998 - volta a disciplinare l'utilizzazione per l'anno 1998 delle disponibilità finanziarie del "Fondo per l'arricchimento e l'ampliamento dell'offerta formativa e per gli interventi perequativi" - le iniziative di formazione sono state individuate come uno degli obiettivi da conseguire in via prioritaria. In particolare, l'attività di formazione dovrà essere rivolta oltre che al miglioramento delle metodologie didattiche, anche alla diffusione della cultura dell'autonomia.

L'assegnazione da parte dello Stato alle istituzioni scolastiche di una dotazione finanziaria - utilizzabile senza vincoli di destinazione - favorisce l'introduzione nella struttura della retribuzione del personale scolastico di forme di incentivazione legate al merito ed a particolari attività svolte.

In conclusione, una riforma ambiziosa, allo stato lontana dalla effettiva attuazione, in parte affidata allo strumento della legislazione delegata, nell'ambito della quale sono stati adottati i primi regolamenti relativi alla formazione dei capi d'istituto ed al ridimensionamento della rete scolastica.

INDICATORI DEL COMPARTO CONTRATTUALE DELLA SCUOLA:
ANNO 1995

Tabella 8

1	Indicatore di scuola organico	100%
2	Indicatore personale di ruolo	91,9%
3	Indicatore di fam inilizzazione	72,3%
4	Incidenza della esigenza	-
5	Indicatore di esigenza pro- capite	-
6	Indicatore di adde amento dell'anzianità	32,8%
7	Incidenza retribuzione accessoria	2,1%
8	Indicatore formazione	0,2%
9	Costo unitario medio	42.117
10	Spesa media per retribuzione lorda ai dirigenti	-
11	Spesa media per retribuzione lorda livelli	-
12	Rapporto spesa media retribuzione lorda dirigenti e livelli	-
13	Incidenza retribuzione lorda dirigenti	-
14	Costo del lavoro medio giorno lavorativo	133,4

ANNO 1996

Tabella 9

1	Indicatore di scuola organico	98,6%
2	Indicatore personale di ruolo	90,1%
3	Indicatore fam inilizzazione	73,3%
4	Incidenza della esigenza	-
5	Indicatore di esigenza pro- capite	-
6	Indicatore di adde amento dell'anzianità	35,5%
7	Incidenza retribuzione accessoria	2,3%
8	Indicatore formazione	0,16%
9	Costo unitario medio	54.964.
10	Spesa media per retribuzione lorda dirigenti	-
11	Spesa media per retribuzione lorda livelli	-
12	Rapporto spesa media retribuzione lorda dirigenti e livelli	-
13	Incidenza retribuzione lorda dirigenti	-
14	Costo del lavoro medio giorno lavorativo	180,2

3.5.5 - Dati di comparazione con alcuni Paesi europei

Nei Paesi europei la spesa complessiva unitaria (cioè per studente) evidenzia, nel biennio 1993-1995, una tendenza all'incremento che appare più accentuata per l'educazione primaria. In Italia anche nel 1995 la spesa complessiva unitaria si colloca al di sopra della media di paesi europei: 4.673 dollari PPP (dollari USA pesati secondo il potere d'acquisto del dollaro nel paese considerato), con un aumento del 13,8% rispetto al 1993, per la scuola primaria; 5.348 dollari PPP, con un aumento del 2,2% rispetto al 1993, per la scuola secondaria (tabella 10).

La spesa unitaria per il personale (cioè la quota di spesa relativa alla retribuzione del personale sopportata per ogni studente), nella scuola primaria e secondaria considerate congiuntamente, fa riscontrare rispetto al 1993 un aumento dell'1,9% largamente inferiore a quello degli altri paesi, ad eccezione della Svezia e del Regno Unito.

L'ammontare della cifra rimane comunque elevato rispetto ai paesi considerati: era il più alto nel 1993, risulta inferiore soltanto a quello della Danimarca nel 1995.

Come si era osservato anche nella relazione dell'anno scorso, l'alto costo del personale non è sicuramente da riferire all'elevata retribuzione percepita dai docenti, quanto piuttosto alle caratteristiche del servizio scuola ed alle sue modalità organizzative.

Come si evince dalla tabella 11 - che utilizza come esemplificativa la situazione del docente di scuola media inferiore con quindici anni di servizio - un insegnante in Italia fornisce

ogni anno 612 ore di lezione: contro le 910 dell'Olanda, le 900 della Spagna, le 750 della Danimarca. Solo in Svezia (576) ed in Norvegia (611) le ore di lezione risultano essere inferiori.

Non bisogna incorrere nell'errore di considerare questo dato come indicativo del carico di lavoro (che comprende numerose altre attività quali riunioni, esami, preparazione, aggiornamento) e trarne affrettate conclusioni in merito all'impegno effettivamente richiesto agli insegnanti.

Se comunque si raffronta la quantità di ore di istruzione fornite annualmente a ciascun studente di scuola media (ore di frequenza alunni) - 1.105 ore, la più elevata insieme a quella dell'Austria - con le ore di docenza annuali del singolo insegnante (612) si ottiene un valore di 1,8, più alto di tutti i Paesi considerati: questo valore, a parità di numero di studenti per classe e di salario orario tra i vari Paesi, concorre a spiegare la diversa intensità totale della spesa dell'Italia rispetto agli altri Paesi.

Un tempo scuola lungo quindi, affidato a docenti con un orario di cattedra mediamente breve e con uno stipendio decisamente basso.

Quest'ultimo dato emerge dal confronto tra le retribuzioni annuali percepite nei Paesi considerati, dal quale risulta che esistono stipendi inferiori a quelli italiani solo in Grecia e Svezia. Se si considera che gli stipendi del 1996 includono gli aumenti contrattuali allora appena entrati in vigore (alla data odierna scaduti e non ancora rinnovati) si può avere una misura della loro scarsa adeguatezza in rapporto al panorama europeo.

Tale considerazione è ulteriormente suffragata dai dati riportati nella *tabella 12* in cui si analizzano gli indici di variazione degli stipendi nel periodo 1990-96 ed il loro rapporto con il prodotto interno lordo (PIL) pro capite nello stesso periodo. In Italia (nonostante gli aumenti assoluti intervenuti) lo stipendio del 1996 ha mantenuto solo l'89% del potere d'acquisto di quello del 1990, perdendo quindi 11 punti percentuali¹¹. Anche il rapporto stipendio/PIL pro capite è sceso da 1,4 a 1,2 per cento.

Negli altri Paesi si sono registrati incrementi (+ 14 Irlanda, + 9 Regno Unito, +4 Portogallo, + 3 Austria ed Olanda) o, comunque, cali più contenuti (Svezia e Spagna).

Anche a questa situazione può essere collegato l'alto tasso di femminilizzazione del personale docente italiano: il più elevato tra i Paesi considerati (93% per la scuola primaria e 72% per la scuola secondaria inferiore). Il fenomeno è più accentuato nelle classi di età più giovani (*tabella 13*) e quindi in ulteriore aumento.

Nel recente rapporto OCSE sull'educazione (OECD *Education at a Glance*, 1998) è evidenziato che nella maggioranza dei Paesi lo stipendio ufficiale di un insegnante di scuola media con quindici anni di servizio è più basso dello stipendio medio di un laureato, ma questa discrepanza è particolarmente rilevante nel caso dell'Italia, pari solo all'Ungheria ed alla Cecoslovacchia.

Alcuni segnali di cambiamento del sistema cominciano ad essere espliciti: ne è un esempio l'aumento che si riscontra nel rapporto docenti/alunni che è passato da circa 8 nel 1994 a 10,8 nel 1996, certamente per effetto della progressiva razionalizzazione della rete scolastica (aggregazione di piccole unità scolastiche in unità più grandi con relativa minore dispersione di posti-docenti su classi piccole).

C'è da chiedersi in ogni caso se la configurazione della professione docente non debba essere oggetto di una consistente rivisitazione che comporti una ridefinizione dei compiti e degli impegni, unitamente ad un soddisfacente adeguamento delle remunerazioni. Ciò anche introducendo misure di differenziazione ed offrendo maggiori possibilità di prestazioni diversificate (per esempio, *part-time*), garantendo comunque a professionisti dal compito delicato e cruciale per lo sviluppo della società livelli salariali corrispondenti all'importanza delle proprie funzioni.

¹¹ Il rapporto stipendio PIL pro-capite è sceso da 1,4 a 1,2 per cento.

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

ANALISI DELLA SPESA DELL'ISTRUZIONE^(*) (ANNI 1993 e 1995)

Tabella 10

Paesi	Spesa compl. unitaria scuola primaria			Spesa compl. unitaria scuola secondaria			Spesa unitaria per il personale scuola primaria e secondaria			Incidenza % spesa personale/spese correnti	
	1993	1995	Var. %	1993	1995	Var. %	1993	1995	Var. %	1993	1995
Austria	4.291	5.572	29,9	6.721	6.769	0,7	4.202	---	---	80,6	76
Belgio	2.593	3.270	26,1	5.373	5.770	7,4	3.612	3.988(FL.)	10,4	84,1	86(FL.)
Danimarca	4.745	5.713	20,4	6.175	6.247	1,2	4.277	4.566	6,8	81,3	80
Finlandia	4.091	4.253	4,0	4.769	4.946	3,7	3.004	3.085	2,7	72,6	72
Francia	3.154	3.379	7,1	5.685	6.182	8,7	3.312	3.617	9,2	78,6	79
Germania	2.815	3.361	19,4	6.481	6.254	-3,5	3.052	3.262	6,9	87,2	76
Grecia	---	---	---	1.578	1.950	23,6	1.353	1.658	22,5	95,4	97
Irlanda	1.882	2.144	13,9	3.031	3.395	12,0	2.086	2.391	14,6	88,7	89
Italia	4.107	4.673	13,8	5.235	5.348	2,2	4.297	4.380	1,9	91,5	89
Norvegia	---	---	---	---	---	---	---	4.220	---	---	82
Olanda	2.793	3.121	11,7	3.979	4.405	10,7	2.619	2.869	9,5	80,5	78
Portogallo	2.581	---	---	2.491	3.429	37,7	2.239	---	---	92,4	96
Spagna	2.293	2.597	13,3	3.033	5.643	86,1	2.097	2.502	19,3	81,0	84
Svezia	4.917	5.189	5,5	5.651	4.246	-24,9	3.340	3.035	-9,1	62,9	56
Regno Unito	3.295	3.328	1,0	4.494	18.534	312,4	2.715	2.522	---	72,7	70

Fonte: elaborazione su dati OECD, *Education at a Glance*, 1998

* La spesa unitaria (spesa per ogni studente) è calcolata convertendo le valute locali in dollari USA pesati secondo il potere di acquisto del dollaro in ogni Paese (dollari PPP - parità del potere d'acquisto).

Tutte le cifre riferite a spese ed emolumenti riportate nelle tabelle che seguono sono calcolate con il medesimo criterio

DATI ORGANIZZATIVI E FINANZIARI SULLA SCUOLA (ANNI 1994 e 1996)

Tabella 11

Paesi	Rapporto alunni/docenti scuola media		Ore di frequenza dell'alunno di 12 anni		Ore di docenza (di ogni docente)		Rapporto ore frequenza alunni / ore docenza		Stipendio annuale doc. scuola media 15 anni di servizio		Stipendio annuale doc. scuola media 15 anni di servizio	
	1994	1996	1994	1996	1994	1996	1994	1996	1994	1996	1994	1996
Austria	8,2	9,2	1105	1105	651	658	1,69	1,68	25.553	26.249	39	40
Belgio	---	---	987	---	720	741	1,37	---	27.997	28.846	39	39
Danimarca	9,2	10,1	840	840	750	750	1,12	1,12	28.096	28.388	37	38
Finlandia	---	12,4	730	832	---	---	---	---	22.727	27.758	---	---
Francia	19,3	---	810	779	660	647	1,23	1,2	27.587	28.949	42	45
Germania	15,7	16	930	874	712	715	1,3	1,22	36.273	38.826	51	54
Grecia	13,3	11,4	918	1064	569	629	1,61	1,69	14.946	17.146	26	27
Irlanda	24,4	---	935	957	735	735	1,27	1,3	34.248	37.154	46	51
Italia	8	10,8	1105	1105	612	612	1,8	1,8	23.133	23.487	38	38
Norvegia	---	---	---	805	---	611	---	1,32	---	---	---	35
Olanda	---	18,6	1067	1067	954	910	1,12	1,17	28.191	30.898	30	34
Portogallo	12,1	---	949	840	681	644	1,39	1,3	30.079	24.500	44	38
Spagna	17,1	17,8	900	900	900	900	1	1	26.955	28.783	30	32
Svezia	10,8	12,2	828	741	576	576	1,44	1,29	20.413	22.845	35	40
Regno Unito	17,8	16	---	---	---	---	---	---	---	29.948	---	41

Fonte: elaborazione Cdc su dati OECD, *Education at a Glance*, 1998.

(*) Il numero di ore di frequenza dell'alunno è 1.020 (30 ore x 34 settimane). Poiché nel 25% dei casi (tempo prolungato) vengono fornite 340 ore aggiuntive, si è calcolato che il numero medio di ore di frequenza annuale è 1.105.