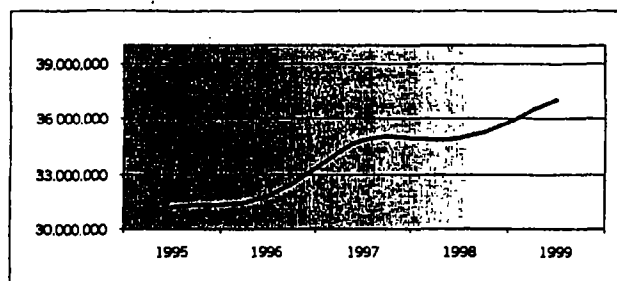
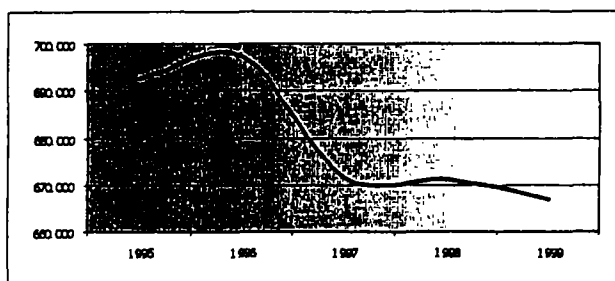


Capitolo VII

IL PERSONALE DELLE REGIONI ED ENTI LOCALI



SINTESI

Gli aspetti rilevanti della gestione del personale del comparto sono i seguenti:

- 1. Non sembra realizzarsi l'obiettivo della "riduzione programmata delle spese di personale" che l'art. 39, comma 19, della l. 27 dicembre 1997, n. 449, attribuisce alla programmazione triennale del fabbisogno del personale da effettuarsi a cura delle regioni, delle province autonome, degli enti locali e delle Camere di commercio. E ciò può determinare riflessi negativi anche sul concorso del sistema delle autonomie regionali e locali alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica, ai sensi dell'art. 48 della stessa legge¹.*
- 2. L'originario comma 3 bis, introdotto dall'art. 22, comma 1, lett. c), della L. 23 dicembre 1998, n. 449, prevedeva, a decorrere dal 1999, che la disciplina dell'autorizzazione delle assunzioni si applicasse anche a "quelle relative al personale già in servizio con diversa qualifica o livello presso la medesima o altra amministrazione pubblica". Questo periodo è stato espressamente*

¹ L'incremento della forza lavoro media realizzatosi nel 1998 e il basso decremento del personale in servizio al 31 dicembre 1998, rispetto a quello in servizio al 31 dicembre 1997, molto inferiore di quello realizzato dal 1996 al 1997, può rendere inattendibile il quadro tendenziale di finanza pubblica elaborato nel Documento di programmazione economico - finanziaria per gli anni 1999 - 2001, che prevedeva, per le spese del personale non statale, "una evoluzione degli occupati coerente con la legislazione vigente e le tendenze degli anni precedenti", pag. 37. Tutte le spese per retribuzione, costo del personale, costo del lavoro, retribuzione media totale sono aumentati, in misura rilevante, sia dal 1996 al 1997 che dal 1997 al 1998.

- abrogato dall'art. 20, comma 1, lett. d) della L. n. 448/1999, a decorrere dal 2000. Questa abrogazione potrebbe comportare una indiscriminata applicazione dei passaggi di categoria del personale dipendente, senza alcun controllo né delle effettive necessità né dell'esistenza delle risorse necessarie.*
- 3. I dati concernenti l'evoluzione della spesa per retribuzione lorda del personale, del costo del personale e del costo del lavoro, nel periodo 1996 - 1999, confermano, sia pure nella provvisorietà di quelli concernenti il 1999 e nella palese incongruità di quelli concernenti il 1998, soprattutto se comparati con l'andamento della forza lavoro media del personale dei livelli, che la spesa di personale, nonostante le espresse disposizioni legislative finalizzate alla loro riduzione, è in costante crescita. La valutazione critica deve essere rafforzata, ove si consideri che i contratti collettivi stipulati nel 1999 hanno certamente avuto, nel medesimo esercizio, un'applicazione limitata alla retribuzione fissa ed a quegli istituti che non sono demandati alla contrattazione collettiva integrativa. Gli oneri economici più rilevanti di tali contratti avranno effetto, presumibilmente, a decorrere dal 2000 in poi, quando la loro applicazione sarà a "regime".*
 - 4. La spesa assoluta per il personale dirigenziale è aumentata in misura superiore al 13% da 1997 al 1998 e per un ulteriore 5% dal 1998 al 1999, soprattutto per quanto concerne la componente accessoria, aumentata del 150% dal 1997 al 1998 e del 360% circa dal 1998 al 1999, benché la corrispondente forza lavoro media, nel medesimo periodo, sia rimasta sostanzialmente invariata (oscillazioni inferiori al 3%).*
 - 5. Nell'ambito delle autonomie speciali (Regioni a statuto speciale e Province autonome) si registra un generale ritardo nel recepimento dei principi di separazione tra politica e gestione, come pure nell'attuazione del nuovo sistema di controllo interno. Ciò con effetti anche sui livelli di copertura degli organici e specificamente di quelli dirigenziali (coperti per il 48%). Il costo del lavoro registra un consistente incremento rispetto all'esercizio precedente (pari al 10%), così come in forte crescita risulta il costo del personale, mediamente attestato su retribuzioni lorde dei livelli e dei dirigenti significativamente superiori rispetto a quelle delle Regioni ordinarie.*

7.1 Considerazioni generali sul comparto. Il metodo dell'indagine

Il costo del lavoro pubblico per gli anni 1998 - 1999 viene analizzato utilizzando una griglia di indicatori, che consentono la piena evidenziazione di alcuni fenomeni di spesa e di gestione del personale, al fine di verificare, ove possibile, la reale incidenza delle norme che lo disciplinano, entrate in vigore nel periodo di riferimento².

Occorre, peraltro, ribadire quanto già espresso nella precedente relazione in ordine alla valenza relativa degli indicatori, nel senso che i rapporti dei dati che essi realizzano non dimostrano l'efficacia o l'efficienza del fenomeno esaminato, ma, se organizzati in un sistema organico³ utilizzando una serie storica di dati gestionali sufficientemente lunga, evidenziano l'evoluzione di un fenomeno nel tempo.

L'utilizzo di indicatori per la rilevazione e la valutazione dei fenomeni di gestione, con la conseguente necessità, al fine di renderli più significativi, di costruire delle serie storiche quanto più possibile lunghe, comporta l'esigenza di individuare una metodologia che renda i dati a disposizione il più possibile omogenei e, quindi, confrontabili.

I fenomeni gestionali esaminati sono, infatti, soggetti, nel tempo, sia a variazioni della loro disciplina legislativa, che a modifiche degli strumenti di analisi. Basti ricordare, ad esempio, che nella rilevazione dei dati concernenti l'anno 1999 la struttura del personale è stata aggiornata sulla base del nuovo sistema di classificazione recato dal CCNL in data 31 marzo 1999⁴ e degli istituti innovativi disciplinati dal CCNL in data 1° aprile 1999⁵. La rilevazione evidenzia, inoltre, gli ulteriori specifici istituti contrattuali o categorie di personale indicati a pag. 73 e segg. della circolare del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato 24 febbraio 2000, n. 7⁶.

Il conto annuale 1998 non presenta rilevanti modifiche strutturali, rispetto a quello del 1997.

La diversa classificazione del personale e la modifica degli indicatori utilizzati per le analisi rendono necessario valutare l'uniformità dei dati che si intendono comparare con serie storiche dal 1996 al 1999.

² Anche nella precedente relazione "Il costo del lavoro pubblico negli anni 1997 e 1998", approvata con deliberazione in data 29 dicembre 1999, n. 47/REF/99, l'analisi è stata condotta utilizzando una griglia di indicatori. Nella presente relazione gli indicatori utilizzati costituiscono un perfezionamento del sistema realizzato nella citata relazione e sono finalizzati ad evidenziare i medesimi fenomeni di gestione.

³ Il singolo indicatore tende ad evidenziare un aspetto del fenomeno, trascurandone altri, con la conseguenza che solo una serie organica di indicatori, ciascuno dei quali evidenzia un aspetto diverso della medesima realtà gestionale, rende una descrizione equilibrata della realtà esaminata.

⁴ "Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto delle "Regioni - Autonomie locali", pubblicato sulla G.U., Supplemento ordinario, in data 24 aprile 1999, n. 81.

⁵ "Contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio normativo 1998 - 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999 del personale del comparto "Regioni - Autonomie locali", pubblicato anch'esso sulla G.U., Supplemento ordinario, in data 24 aprile 1999, n. 81.

⁶ Pubblicata sulla G.U., Supplemento ordinario in data 14 marzo 2000, n. 44.

Si è, quindi, cercato di ovviare alla parziale disomogeneità dei dati applicando gli indicatori ai totali generali dei fenomeni considerati, allo scopo di rendere comparabili tali dati alla rilevazione 1996, anche se ciò comporta la perdita di parte della significatività degli esiti. Si è altresì cercato, ove possibile, di riaggregare dati analitici per renderli uniformi⁷. Inoltre, al fine di confermare o modificare le osservazioni anticipate nella precedente relazione sulla base dei dati provvisori concernenti l'anno 1998, sono stati elaborati i medesimi indicatori utilizzati nella precedente relazione. Il nuovo sistema di indicatori è stato applicato ai dati definitivi concernenti l'anno 1998 ed a quelli provvisori concernenti l'anno 1999.

Il sistema degli indicatori, di seguito menzionati, per comodità espositiva, con la numerazione indicata nelle tabelle allegate, che ne espongono gli esiti, consente di analizzare i seguenti profili gestionali:

1. La consistenza reale del personale in servizio ed i suoi riflessi sugli organici, con particolare riferimento al turnover ed all'utilizzo della mobilità (indicatori 1, 2, 9, 10 e 11);
2. La natura del rapporto di lavoro, verificando l'incidenza del personale contrattista ed a tempo determinato, rispetto al personale a tempo indeterminato (indicatori 3, 4, 5, 6 e 7);
3. Le componenti della retribuzione, distinguendo tra dirigenti e personale dei livelli, ed i rapporti tra le due componenti retributive (indicatori 18, 19, 20, 21 e 22);
4. L'attuazione dell'istituto del part time, nelle diverse tipologie previste, ed il suo riflesso sulla copertura degli organici (indicatori 12, 13 e 14);
5. Spesa giornaliera media, per giornata lavorata ed i reciproci rapporti (indicatori 23, 24, 25 e 26).

Sono stati elaborati, infine, alcuni indicatori, che non costituiscono tra loro sistema, per analizzare specifici fenomeni. Appartengono alla categoria gli indicatori 15, 8, 16 e 27, concernenti la femminilizzazione, il carico della dirigenza, l'anzianità di servizio e le risorse impiegate per la formazione del personale.

Occorre, ora, valutare se i dati del conto annuale 1998 definitivi abbiano comportato delle modifiche sostanziali rispetto a quelli provvisori, utilizzati nella precedente relazione, ed il grado della loro validità intrinseca. La verifica dei dati del conto annuale appare particolarmente rilevante in quanto questo costituisce la fonte informativa del Governo per la definizione dei documenti di programmazione e per la preventiva quantificazione dei mezzi finanziari necessari alla copertura degli oneri derivanti dalla contrattazione collettiva. Per il comparto in esame occorre tener presente che l'esatta conoscenza delle complessive dinamiche di gestione del personale, finalizzata, anche, all'elaborazione di stime previsionali il più possibile attendibili, appare ancor più necessaria, in quanto consente di definire le risorse disponibili della contrattazione, i cui oneri graveranno direttamente sui bilanci delle amministrazioni (art. 52, comma 1 bis, d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni). Un'errata valutazione nella previsione dei costi contrattuali, in quanto fondati su una carente e

⁷ Ad es., i dati relativi all'anno 1996 del personale a tempo indeterminato o dei livelli sono stati calcolati sommando anche quelli del personale a tempo parziale, per ridurre, nella valutazione dei fenomeni, le differenze che sono causate dalla diversa classificazione del personale.

fuorviante conoscenza della realtà di gestione, potrebbe comportare una definizione dei costi contrattuali incompatibile con la situazione finanziaria degli enti, costituendo un fattore di squilibrio strutturale degli stessi, con ovvie ripercussioni negative sulla finanza pubblica generale.

Confrontando i dati provvisori del 1998 utilizzati nella precedente relazione con quelli definitivi del Conto annuale, si riscontrano differenze irrilevanti sui dati che si possono definire "anagrafici" (personale in servizio, forza lavoro media⁸, ecc..., che presentano differenze, tra dati provvisori e dati definitivi, inferiori al 5%), con l'eccezione dei dati concernenti le assunzioni totali e le cessazioni totali (differenze superiori al 40%, ma gli scostamenti si compensano), e sui dati concernenti la spesa del personale dirigente (differenze tra il 2% ed il 4% circa). Notevole differenza si riscontra tra i dati concernenti la retribuzione accessoria dei livelli (oltre l'8%), la retribuzione fissa dei livelli (quasi 16%), la retribuzione del personale totale (quasi 18%), la spesa per formazione (77%), il costo del lavoro (oltre 18%), il costo del personale (oltre 13%) e, di conseguenza, le retribuzioni medie (le differenze ammontano dal 9 al 16% circa).

Il fatto descritto, che sicuramente obbliga ad una revisione sei criteri di analisi e di valutazione svolte nella precedente relazione, sarebbe stato considerato fisiologico se non si fosse riscontrato, nell'elaborazione dei dati definitivi concernenti il personale dei comuni, alcune incongruenze di quelli relativi alla retribuzione del personale dei livelli in misura tale da influire sulla validità dei dati complessivi del comparto, considerata l'elevata incidenza del personale comunale sul totale (nel 1998 la forza lavoro media dei livelli dei comuni ha costituito quasi il 70% della forza lavoro media dei livelli del comparto). Mentre il dato utilizzato nei successivi paragrafi è stato "equilibrato" escludendo gli enti incongruenti, i dati generali del comparto contengono gli errori segnalati. La discrasia appare ancor più rilevante, in quanto indica una forte riduzione della spesa di personale (circa del 20%), con evidenti ripercussioni sulla conoscenza delle dinamiche di spesa del comparto (la spesa media lorda del personale dei livelli per il 1998, secondo i dati definitivi, ammonterebbe a £. 31.632, inferiore sia a quella registrata nel 1996, pari a £. 32.282, sia a quella del 1997, pari a £. 34.336, per risalire, nel 1999, a £. 37.688). Nella breve analisi dei principali dati di spesa esposta nel prossimo paragrafo, pertanto, i dati definitivi verranno affiancati a quelli provvisori, ove questo possa servire ad una completa comprensione del fenomeno esaminato.

Anche nella presente relazione, al fine di effettuare l'analisi dei fenomeni di gestione più tempestivamente possibile, sono stati utilizzati, nell'elaborazione degli indicatori concernenti la spesa per il personale dei comuni, i dati dei conti annuali degli esercizi 1998 e 1999 pervenuti direttamente alla Corte dei conti, considerando, quale insieme significativo delle amministrazioni comunali, ai sensi dell'art. 52, comma 6, del d.lgs. 3 febbraio 1993, n. 29, quello dei capoluoghi di provincia. Gli esiti delle analisi svolte devono essere valutati con estrema cautela, in quanto i dati utilizzati sono da considerarsi provvisori, come tutti gli altri dati 1999 concernenti il totale del comparto. Il grado di rilevanza dell'insieme significativo prescelto è assicurato dal fatto che i comuni hanno impiegato, nel 1997, quasi il 76% della forza lavoro media totale del

⁸ Il dato definitivo della forza lavoro media appare, comunque, non corretto, come verrà dimostrato nel successivo paragrafo. Questo potrebbe dipendere da un dato errato concernente il numero delle mensilità liquidate, fatto che spiegherebbe, almeno in parte, le incongruenze dei dati di spesa.

comparto ed i comuni capoluoghi di provincia impiegano quasi il 40% della forza lavoro media dei comuni, con un incidenza, sul comparto, di oltre il 30%.

Scopo di questo paragrafo, oltre ad esporre il metodo di analisi utilizzato nelle parti speciali, è di offrire una panoramica dei dati concernenti l'intero comparto, al fine di individuare le evoluzioni generali e di costituire dei valori di riferimento nella valutazione dei dati concernenti le singole tipologie di enti che appartengono al comparto di contrattazione collettiva delle regioni ed autonomie locali.

La presente relazione analizza gli anni 1998 e 1999, immediatamente precedente e di prima attuazione del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo alla revisione del sistema di classificazione del personale del comparto e del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al quadriennio normativo 1998 - 2001 ed al biennio economico 1998 - 1999⁹, stipulati a seguito delle riforme del rapporto di lavoro disposte con il d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80, ed il d.lgs. 29 ottobre 1998, n. 387. La corretta individuazione dei fatti di gestione del personale del periodo appare, quindi, necessaria al fine di valutare, nelle prossime relazioni, gli effetti prodotti dall'applicazione dei citati contratti collettivi.

Nell'allegata tabella 1 sono esposti i dati complessivi concernenti il comparto, utilizzati per l'elaborazione degli indicatori raccolti nella successiva tabella 2. I dati devono essere valutati tenendo presente che, come detto, quelli definitivi concernenti il 1998 contengono delle palesi incongruenze e tali da rendere sostanzialmente inutilizzabili gli indicatori relativi alla spesa ed al costo del personale dei livelli e totale, con la sola eccezione per il personale dirigente, e che quelli riferiti all'anno 1999 sono provvisori, in quanto sono ancora in corso le operazioni di verifica e validazione dei dati comunicati dalle amministrazioni da parte della Ragioneria. Si cercherà, ove possibile, di verificare la fondatezza delle considerazioni svolte nella precedente relazione, concernenti i fatti di gestione dell'anno 1998, mentre le valutazioni relative ai fatti di gestione evidenziati nel 1999 dovranno essere verificate nella successiva relazione, che verrà redatta sulla base dei dati definitivi.

I dati concernenti la consistenza del personale in servizio al 31 dicembre di ciascun anno, evidenziano una diminuzione del personale a tempo indeterminato negli anni dal 1996 al 1997, pari a circa il 2%, ed una sostanziale stabilità nel periodo dal 1997 al 1999, in cui il personale in servizio al 31 dicembre è diminuito di percentuali irrisorie¹⁰. Considerando il restante personale, la diminuzione dal 1996 al 1997 è del 2,1% e nel periodo dal 1997 al 1999 non si verificano scostamenti di rilievo (inferiori

⁹ Pubblicati sul Supplemento Ordinario alla Gazzetta Ufficiale, serie generale, in data 24 aprile 1999, n. 81. I primi effetti finanziari dei contratti, pertanto, si sono realizzati dal 1999.

¹⁰ Solo la forza lavoro media dei dirigenti è diminuita di oltre l'1% dal 1997 al 1998 ed è cresciuta di oltre il 2% dal 1998 al 1999. Occorre, però, considerare che a decorrere dal 1999 il conto annuale evidenzia separatamente le qualifiche dirigenziali introdotte dall'art. 6, commi 4 e 10, della l. 15 maggio 1997, n. 127, che consente l'assunzione di dirigenti con contratto a tempo determinato, anche al di fuori delle dotazioni organiche dei Comuni e delle Province. Tale personale, nei precedenti conti annuali, non veniva classificato nella dirigenza, in quanto il rapporto non è a tempo indeterminato. Dai dati provvisori del 1999 sembra, pertanto, evincersi che il personale dirigente in esame pesa per il 3% circa sulla forza lavoro media complessiva del comparto.

all'1%)¹¹. L'esito è coerente con i dati concernenti le assunzioni e le cessazioni dal servizio, in quanto dal 1996 al 1997 l'incremento delle assunzioni è stato inferiore del 6% circa rispetto all'incremento delle cessazioni. Dal 1998 le assunzioni totali sono leggermente superiori alle cessazioni totali, rimanendo quindi confermata la sostanziale stabilità nella consistenza numerica del personale in servizio dal 1997 al 1999.

La stabilità del numero dei dipendenti in servizio dal 1997 al 1999 e la diminuzione del personale dal 1996 al 1997 si evince anche dall'esito degli indicatori che analizzano le variazioni della consistenza del personale¹². Infatti, si è verificata una diminuzione, dal 1997 al 1998, del tasso di cessazione ed un tasso di ricambio nullo, mentre, nel periodo 1996 - 1997 la sostituzione del personale è pari a 0,7 ed il tasso di ricambio negativo di quasi il 2%. Anche nel 1999 gli indicatori che analizzano il turn over evidenziano un sostanziale equilibrio tra personale cessato e personale assunto. Il forte incremento del personale totale in servizio al 31 dicembre (+4% dal 1996 al 1997 e +1,67% dal 1997 al 1998) dipende esclusivamente dall'incremento del personale addetto ai lavori socialmente utili, aumentato, nel periodo 1996 - 1998, di oltre il 170% (da 33 mila unità a oltre 90 mila unità).

Il fenomeno di sostanziale equilibrio del numero di personale in servizio dal 1997 al 1999, escludendo i dati del 1998 che appaiono incongruenti, quale la forza lavoro media del personale dei livelli e totale, sembra trovare giustificazione anche nella diminuita incidenza, nel biennio 1996 - 1998, del personale con anzianità di servizio superiore a 30 anni, rispetto al totale del personale in servizio, con conseguente diminuzione del personale che ha diritto al trattamento di pensione di anzianità, il cui utilizzo è stato, negli anni, fortemente penalizzato dalla legislazione¹³, e nelle deroghe al blocco delle assunzioni previste a favore della quasi totalità degli enti del comparto¹⁴.

Non sembra quindi realizzarsi l'obiettivo della "riduzione programmata delle spese di personale" che l'art. 39, comma 19, della l. 27 dicembre 1997, n. 449, attribuisce alla programmazione triennale del fabbisogno del personale da effettuarsi a cura delle regioni, delle province autonome, degli enti locali e delle Camere di commercio. E ciò può determinare riflessi negativi anche sul concorso del sistema delle

¹¹ Si noti, però, che dal 1997 al 1998 la forza lavoro media dei livelli risulta aumentata di oltre il 13%, per diminuire, ancora del 13% circa, dal 1998 al 1999. Il dato concernente gli anni 1997 - 1999 è, invece, stabile, registrando una diminuzione della forza lavoro media di circa l'1%. Se si considera errato il dato definitivo del 1998, escludendolo dalla valutazione, l'andamento della forza lavoro media nel triennio 1997 - 1999 appare coerente con l'andamento del personale in servizio al 31 dicembre del medesimo periodo.

¹² Si tratta degli indicatori indicati, nella precedente relazione, ai numeri 20: tasso di cessazione; 21: sostituzione del personale stabile; 22: sostituzione per mobilità; e 23: tasso di ricambio. Nella presente relazione gli stessi fenomeni sono analizzati con seguenti indicatori: 9: rapporto di sostituzione del personale cessato; 10: tasso di turn over e 11: tasso di turn over per mobilità.

¹³ Cfr., ad esempio, l'art. 11, comma 16, della l. 24 dicembre 1993, n. 537, e l'art. 13, comma 6, della l. 23 dicembre 1994, n. 724. Il tasso di cessazione, nel 1998, è diminuito di quasi il 4%, per effetto, anche, del ringiovanimento del personale in servizio.

¹⁴ Art. 22, commi 11, 12 e 14, cit. l. n. 724/1994, art. 1, comma 4, l. 28 dicembre 1995, n. 549, art. 1, comma 46, l. 23 dicembre 1996, n. 662.

autonomie regionali e locali alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica, ai sensi dell'art. 48 della stessa legge¹⁵.

L'art. 20, comma 1, lett. g), della L. 23 dicembre 1999, n. 448, aggiunge, a decorrere dal 2000, il comma 20 bis all'art. 39 della citata L. n. 449/1997, secondo il quale le amministrazioni che non sono soggette all'autorizzazione all'assunzione di personale, programmano le proprie politiche di assunzione, oltre che secondo i criteri previsti dal comma 19 citato, anche in base "ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale ... di cui ai commi 2 bis¹⁶, 3¹⁷, 3 bis e 3 ter¹⁸, per quanto applicabili". Poiché il personale in servizio al 31 dicembre 1999, escluso quello dei Lavori Socialmente Utili, è diminuito, rispetto a quello in servizio al 31 dicembre 1997, in misura inferiore all'1%, non sono stati realizzati gli obiettivi di contenimento numerico del personale in servizio.

L'originario comma 3 bis, introdotto dall'art. 22, comma 1, lett. c), della L. 23 dicembre 1998, n. 449, prevedeva, a decorrere dal 1999, che la disciplina dell'autorizzazione delle assunzioni si applicasse anche a "quelle relative al personale già in servizio con diversa qualifica o livello presso la medesima o altra amministrazione pubblica". Questo periodo è stato espressamente abrogato dall'art. 20, comma 1, lett. d) della L. n. 448/1999 in esame, a decorrere dal 2000. Questa abrogazione potrebbe comportare una indiscriminata applicazione dei passaggi di categoria del personale dipendente, senza alcun controllo né delle effettive necessità né dell'esistenza delle risorse necessarie, inteso come complessivo equilibrio di bilancio dell'ente. L'applicazione, ai passaggi di categoria, delle disposizioni concernenti la programmazione del fabbisogno del personale è stata indicata, dalla giurisprudenza della Corte dei Conti, come condizione essenziale ai fini di valutare positivamente la compatibilità finanziaria ed economica dei contratti collettivi nazionali, ai sensi dell'art. 51 del d.lgs. n. 29/1993 (C.d.C., Sez. Riun., Del. 15 settembre 2000, n. 20/2000). Il fenomeno dovrà, pertanto, essere posto in osservazione nelle prossime relazioni, dovendosi affermare già da ora che ove la concreta applicazione dei CCNL avvenga escludendo il criterio di buona amministrazione indicato, l'azione amministrativa verrebbe realizzata oltre i limiti di compatibilità economica e finanziaria certificati.

Il grado di copertura degli organici, diminuita nel 1997 (dal 91% del 1996 all'89% del 1997), cresce a oltre il 92% nel 1998 ed oltre il 97% nel 1999. L'incremento del

¹⁵ L'incremento della forza lavoro media realizzatosi nel 1998 e il basso decremento del personale in servizio al 31 dicembre 1998, rispetto a quello in servizio al 31 dicembre 1997, molto inferiore di quello realizzato dal 1996 al 1997, può rendere inattendibile il quadro tendenziale di finanza pubblica elaborato nel Documento di programmazione economico - finanziaria per gli anni 1999 - 2001, che prevedeva, per le spese del personale non statale, "una evoluzione degli occupati coerente con la legislazione vigente e le tendenze degli anni precedenti", pag. 37. Tutte le spese per retribuzione, costo del personale, costo del lavoro, retribuzione media totale sono aumentati, in misura rilevante, sia dal 1996 al 1997 che dal 1997 al 1998.

¹⁶ Disciplina la riduzione numerica del personale.

¹⁷ Disciplina la modalità di programmazione delle assunzioni.

¹⁸ Ribadisce, tra gli altri, il principio che ogni contratto collettivo integrativo, prima di essere stipulato, deve essere specificamente controllato dagli organi di controllo previsti per ciascuna amministrazione, che ne verifica la compatibilità dei costi ed il rispetto dei vincoli disposti dall'art. 45, comma 4, del d.lgs. n. 29/1993.

grado di copertura, a parità di personale in servizio, è conseguenza della rideterminazione delle piante organiche, che erano rimaste sostanzialmente invariate dal 1996 al 1997, mentre ha comportato una diminuzione complessiva dei posti di quasi il 3% dal 1997 al 1998 e di un ulteriore 6% dal 1998 al 1999 (corrispondente alla percentuale di crescita dell'indice di copertura)¹⁹.

L'incidenza del personale a tempo indeterminato, rispetto al totale del personale in servizio, escluso quello addetto ai lavori socialmente utili, si mantiene stabile: quasi il 95% nel 1998 ed il 93% circa nel 1999. L'assimilazione del rapporto di impiego al rapporto di lavoro privato non sembra, quindi, aver modificato il carattere di stabilità del lavoro presso le amministrazioni del comparto.

Nella precedente relazione si è rilevato che la spesa per retribuzione lorda del personale è aumentata²⁰, in termini assoluti, nelle misure ivi indicate²¹. Analizzando i dati definitivi 1998²², si ottengono i seguenti tassi di incremento, rispettivamente dal 1997 al 1998 e dal 1998 al 1999: retribuzione lorda del personale: quasi il 5% e 3%; costo del personale: quasi 2% in entrambi gli anni; costo del lavoro: praticamente invariato e circa il 6%. I dati esposti confermano, sia pure nella provvisorietà di quelli concernenti il 1999 e nella palese incongruità di quelli concernenti il 1998, soprattutto se comparati con l'andamento della forza lavoro media del personale dei livelli, che la spesa di personale, nonostante le espresse disposizioni legislative finalizzate alla loro riduzione, è in costante crescita. La valutazione critica deve essere rafforzata, ove si consideri che nel 1999 i citati contratti collettivi hanno certamente avuto un'applicazione limitata alla retribuzione fissa ed a quegli istituti che non sono demandati alla contrattazione collettiva integrativa. Gli oneri economici più rilevanti di tali contratti avranno effetto, presumibilmente, a decorrere dal 2000 in poi, quando la loro applicazione sarà a "regime".

Da notare, inoltre, che la spesa assoluta per il personale dirigenziale è aumentata in misura superiore al 6% da 1997 al 1998 e per oltre il 9% dal 1998 al 1999, soprattutto per quanto concerne la componente accessoria, aumentata del 150% dal 1997 al 1998 e

¹⁹ La materia delle dotazioni organiche è stata disciplinata, per la maggioranza delle amministrazioni del comparto, dall'art. 3, comma 5, l. 24 dicembre 1993, n. 537, dall'art. 22, commi 15, 16 e 18 della l. n. 724/1994, e dall'art. 1, commi 9 e 10, della l. n. 549/1995, che dispone, in sede di revisione, il limite di spesa derivante dall'applicazione dell'art. 3, comma 6, della l. n. 537/1993. L'art. 1, comma 52, della l. n. 662/1996, che disciplina la determinazione automatica in caso di inadempienza, non si applica alle amministrazioni del comparto in esame, contemplate al comma 46. L'art. 6, comma 14, della l. n. 127/1997, che ha sostituito il comma 11 dell'art. 3 della l. n. 537/1993, ha escluso dall'obbligo di rilevazione dei carichi di lavoro i comuni con popolazione non superiore a 15.000 abitanti. La disciplina di rilevazione dei carichi di lavoro è stata, da ultimo, abrogata dall'art. 43 del d.lgs. 31 marzo 1998, n. 80. Il citato d.lgs. n. 80/1998 ha sostituito l'art. 6 del d.lgs. n. 29/1993 che prevede comunque la "verifica degli effettivi fabbisogni" di personale per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche da effettuarsi con scadenza triennale.

²⁰ Rimane così confermata la mancata realizzazione dell'obiettivo posto dal citato art. 39, comma 19, della l. n. 449/1997.

²¹ Gli incrementi della retribuzione lorda del personale sono del 5% dal 1996 al 1997 e del 27% circa dal 1997 al 1998, il costo del personale dell'8% dal 1996 al 1997 e di quasi il 18% dal 1997 al 1998 ed, infine, il costo del lavoro è aumentato di quasi il 10% dal 1996 al 1997 e del 23% circa dal 1997 al 1998.

²² Nel precedente paragrafo si sono esposti i dubbi in ordine alla correttezza del dato definitivo concernente il 1998, proprio con riferimento alle spese del personale.

del 360% circa dal 1998 al 1999, benché la corrispondente forza lavoro media, nel medesimo periodo, sia rimasta sostanzialmente invariata (oscillazioni inferiori al 3%).

I descritti incrementi delle retribuzioni, del costo del personale e del costo del lavoro devono essere valutati nel contesto economico definito nel DPEF 2000 - 2003, deliberato dal Consiglio dei Ministri il 30 giugno 1999, che ha registrato una crescita del prodotto interno lordo, nel 1997, dell'1,5%, con una previsione di ulteriore crescita, per gli anni 1998 e 1999, dell'1,3%, ed il tasso di inflazione è stato dell'1,7% nel 1997, con l'obiettivo dell'1,8% nel 1998 e dell'1,3% per il 1999²³. La crescita delle spese per il personale dal 1997 al 1998, al netto della contribuzione aggiuntiva, era prevista, dal D.P.E.F. 1999 - 2001, nella misura dell'1,5% circa²⁴. Il quadro analitico dei pagamenti del medesimo D.P.E.F. ha accertato incrementi dei pagamenti per personale in servizio di oltre il 6%, dal 1996 al 1997, ed ha previsto incrementi nei pagamenti dal 1997 al 1998 di poco superiori al 2%²⁵.

Il DPEF 2000 - 2003 modifica la metodologia utilizzata per definire il quadro tendenziale dell'andamento della spesa per il personale pubblico adottando il criterio della stima "a legislazione vigente", anziché a "politiche invariate", in quanto "le previsioni a legislazione vigente comportano profili di crescita nel quadriennio meno dinamici di quelli che si sarebbero determinati con l'utilizzo del criterio delle politiche invariate" (pag. 51) ed, inoltre, "le proiezioni delle spese di personale non includono gli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali" (pag. 51), compresi nelle previsioni programmatiche dei precedenti DPEF. Di conseguenza, la crescita delle retribuzioni dei dipendenti pubblici per gli anni 2000 - 2003 è calcolata con esclusivo riferimento al trascinarsi degli effetti economici dei contratti stipulati nel 1999 ed all'indennità per vacanza contrattuale. Il numero del personale in servizio è considerato in crescita dell'1% annuo. Utilizzando la descritta metodologia, gli incrementi previsti nella spesa del personale pubblico nel 1999, rispetto al 1998, è inferiore all'1,5% (tavola III.1.2, pag. 55), mentre il conto economico tendenziale delle amministrazioni pubbliche prevede, quali variazioni di spesa per redditi da lavoro dipendente, un decremento, dal 1997 al 1998, di circa il 3,5% ed un incremento, dal 1998 al 1999, di circa l'1,5% (tavola A - 1, pag. 133). Queste sono le uniche previsioni concernenti la spesa di personale contenute in tutto il DPEF 2000 - 2003.

La modifica metodologica descritta²⁶, comportando un rilevante impoverimento del quadro programmatico delle spese del personale, determina una complessiva riduzione dei parametri di riferimento utilizzabili sia per la verifica della realizzazione degli obiettivi, in una materia che ha una grande rilevanza nella dinamica della spesa corrente, sia per le valutazioni concernenti la compatibilità economica e finanziaria dei CCNL., soprattutto per quelle amministrazioni per le quali la legge finanziaria non determina più le risorse economiche da destinare alla contrattazione collettiva (d.lgs. n. 29/1993, art. 52 commi 1 ed 1 bis).

²³ Fonte: D.P.E.F. 2000 - 2003, pag. 4, tavola I.1.1.

²⁴ Fonte: D.P.E.F. 1999 - 2001, pag. 39.

²⁵ Fonte: D.P.E.F. 1999 - 2001, pag. 147, tavola A - 14.

²⁶ Forse determinata da una equivoca interpretazione dell'art. 2, comma 6, della L. 25 giugno 1999, n. 208, che non tiene conto, per le spese del personale, del quadro di riferimento normativo recato dal d.lgs. n. 29/1993, e successive modificazioni.

Se la modifica metodologica aveva, quale fine inespresso, quello di rendere maggiormente libere le amministrazioni dotate di maggiore autonomia nel definire le risorse da destinare alla contrattazione, la mancanza di una specifica programmazione delle dinamiche di spesa del personale, comprensiva delle risorse da destinare alla contrattazione collettiva, nell'ambito di una necessaria coerenza con gli obiettivi di finanza pubblica generale, produce l'effetto opposto, in quanto, in assenza di altri parametri, la valutazione di compatibilità economica non può che essere riferita a specifiche norme di legge (art. 39 L. n. 449/1997, e successive modifiche, che dispongono la diminuzione della spesa del personale) ed all'unico parametro ricavabile dal DPEF, individuato nel tasso di inflazione programmato, parametro che la Corte dei conti aveva spesso proposto di integrare con gli altri posti nei precedenti DPEF (C.d.C., Sez. Riun., Del. 30 aprile 1999, n. 19/99, pagg. 3 e segg., e, da ultimo, 16 febbraio 2000, n. 4/2000, pagg. 6 e seg.).

Nessuno degli incrementi della spesa per retribuzione esposti precedentemente rispetta i parametri indicati nella citata L. n. 449/1997 e nel DPEF 2000 - 2003.

L'incidenza della spesa per retribuzione accessoria per il personale dei livelli, rispetto al totale della retribuzione percepita, è rimasta pressoché invariata nel corso degli anni 1996 - 1998, nella misura del 10% circa, e pare in aumento nel 1999 (12%), mentre l'incidenza della retribuzione accessoria del personale dirigenziale è cresciuta, da meno del 2% del 1996 al 5% del 1998 (3% se considerata al netto degli arretrati). Nel 1999 si registra un'incidenza della retribuzione accessoria dei dirigenti pari al 22% circa²⁷. La distanza tra la retribuzione media del personale dei livelli e quella dei dirigenti è stabile, attestata a circa 2,5 (cfr. indicatori n. 13: forbice dirigenti - livelli e n. 20: rapporto retributivo dirigenti livelli).

Un ulteriore aspetto di interesse per tutte le amministrazioni del comparto concerne l'esame dell'impatto della normativa che disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale sulle politiche di gestione del personale, in funzione della riduzione del numero del personale in servizio e della conseguente misura di copertura degli organici.

L'utilizzo dell'istituto del lavoro a tempo parziale appare in lenta ma costante crescita, passando dall'incidenza dell'1,5% nel 1996 al 2,6% nel 1997, al 3,5% circa nel 1998 ed al 4% nel 1999, con una leggera prevalenza, fino al 1998, del part time fino al 50% dell'orario ordinario (59% nel 1997 e 55% nel 1998. Nel 1999 il rapporto appare invertito: meno del 50%). L'evoluzione del ricorso al part time appare, pertanto, coerente con la disciplina recata dalle leggi n. 662/1996 e n. 449/1997, finalizzata ad incrementare il ricorso al lavoro a tempo parziale nelle pubbliche amministrazioni, rendendo automatica la trasformazione del rapporto di lavoro richiesta dal dipendente²⁸, prevedendo la possibilità, in sede di contrattazione collettiva, di attribuire trattamenti

²⁷ Il dato non concorda con quanto affermato dalla RGS nella tavola 10.0.15 del conto annuale 1997. Il motivo è la difforme classificazione delle voci retributive tra le tabelle 10.0.10 e 10.0.15, che non consente nemmeno di individuare quali voci considerate "competenze fisse" nella 10.0.10 siano, invece, state computate nelle indennità varie delle "competenze accessorie" della tabella 10.0.15. La Corte ha computato, quali competenze fisse, tutte quelle indicate nella tabella 10.0.10, al netto dell'assegno per il nucleo familiare e degli arretrati, e, quali competenze accessorie, tutte quelle indicate nella tabella 10.0.12.

²⁸ Art. 1, comma 58, l. n. 662/1996.

accessori in pari misura, rispetto ai dipendenti a tempo pieno, e riducendo i motivi che giustificano la mancata trasformazione del rapporto di lavoro²⁹.

I risparmi di spesa derivanti dalla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale costituiscono, per il 30%, economie di bilancio, per il 50% sono utilizzate per incentivare la mobilità o, in mancanza, per nuove assunzioni, e per il 20% alimentano i fondi da destinare alla contrattazione integrativa per il miglioramento della produttività³⁰.

In ordine ai risparmi di spesa, come definiti dall'art. 1, comma 59, della L. 23 dicembre 1996, n. 662, e successive modificazioni, valgono le considerazioni già espresse nella precedente relazione. Il risparmio di spesa derivante dalla trasformazione dei rapporti di lavoro è costituito dalla quota di retribuzione che non viene erogata, corrispondente alla minore prestazione lavorativa dovuta. Il personale part time, per quanto venga quantificato come unità intera tra il personale in servizio al 31 dicembre, di fatto realizza, in termini di ore lavorate, una quota di una unità di personale a tempo pieno. Il risparmio di spesa altro non è, pertanto, che il risparmio derivante dalla riduzione numerica del personale in servizio ed assume carattere di stabilità solo ove venga corrispondentemente ridotto l'organico dell'ente, ovvero quando, al rapporto di lavoro trasformato corrisponda l'identica trasformazione del posto in ruolo.

Questo significa che, indipendentemente dalle qualificazioni legali del risparmio di spesa, in caso di corrispondente assunzione di nuovo personale il risparmio di spesa non si realizza, in quanto non avviene la riduzione della precedente unità lavorativa, mentre la quota del 20% da destinare alla contrattazione decentrata non può finanziare emolumenti fissi del trattamento economico, finché non si è realizzata la corrispondente riduzione degli organici. In caso contrario, l'amministrazione potrebbe sempre assumere, negli anni successivi, nuovo personale in corrispondenza del posto vacante, senza che a tale assunzione corrisponda, nei successivi esercizi finanziari, la riduzione dei risparmi di spesa realizzati nei precedenti esercizi, in quanto congelati nell'anno di realizzazione e privi di evidenza contabile negli esercizi successivi, stante il principio di annualità del bilancio e la generale imputazione delle spese di personale agli ordinari capitoli di bilancio³¹.

L'indicatore "diminuzione latente del personale al 31 dicembre" (n. 17 e n. 14) quantifica, mediante stima, la riduzione del numero del personale in servizio corrispondente alla concreta attuazione dell'istituto del part time realizzata negli anni 1997-1999, tenendo conto della diversa quantificazione oraria. Il dato non è disponibile per il 1996, in quanto la rilevazione non distingueva i differenti regimi orari. La diminuzione del personale in relazione al part time passa dalle 6.200 unità nel 1997 alle oltre 7.800 nel 1998 ed alle 8.300 unità nel 1999. La dinamica di gestione delle

²⁹ Art. 39, comma 25, l. n. 449/1997. Il comma 27 ribadisce l'applicazione della descritta normativa anche al personale delle regioni e degli enti locali, fino all'emanazione di specifiche disposizioni, da parte di ciascun ente.

³⁰ Art. 1, comma 59, l. n. 662/1996.

³¹ Sulla necessità che, per aversi risparmio di spesa, occorre che sia realizzata, contemporaneamente, la doppia condizione che vi sia un'effettiva diminuzione del personale in servizio con la corrispondente riduzione delle dotazioni organiche, essendo altrimenti qualificabile, la mera riduzione degli organici per adeguarli ai dipendenti in servizio, senza una loro riduzione, quale risparmio di spesa fittizio: C.d.C., Sez. Riun. Del. n. 19/99 cit., pag. 7.

dotazioni organiche del personale dei livelli appare, pertanto, riconducibile solo in misura minima all'utilizzo del lavoro a tempo parziale. In generale, appare dimostrato che la gestione degli organici avviene in via prioritaria in funzione delle reali necessità dei servizi.

Confrontando i dati della copertura dell'organico (indicatori 1 e 2), appare evidente che la diminuzione della dotazione organica complessiva di circa il 3% dal 1997 al 1998 e di un ulteriore 6% dal 1998 al 1999 costituisce la causa principale dell'incremento del grado di copertura del personale realizzatasi nel periodo, calcolato con riferimento al personale in servizio al 31 dicembre, tra il quale, come detto, il personale a tempo parziale è computato come una unità, senza distinzioni rispetto a quello a tempo pieno. Ipotizzando che per tutti i posti assegnati a part time l'amministrazione abbia provveduto alla corrispondente riduzione degli organici, il ricorso al part time ha costituito, nel 1998, oltre il 35% dei posti ridotti in organico e, nel 1999, il 20% delle riduzioni. In entrambi gli anni, pertanto, l'incidenza del ricorso al part time, rispetto al complesso delle dotazioni organiche, appare di poco superiore all'1%.

Si nota, infine, che l'impegno di destinare progressivamente alla formazione del personale l'1% della massa salariale³², nel comparto in esame non è stato realizzato nel periodo 1996 - 1998, in cui l'incidenza ammonta allo 0,5% circa, mentre appare realizzato nel 1999, anno in cui la misura dell'indice di formazione ha superato l'1,5%. La provvisorietà del dato costringe ad una sua verifica nella prossima relazione.

³² Fonte: D.P.E.F. 1999 - 2001, pag. 117.

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

	Aggregati	1998	1999
1	Dipendenti a tempo indeterminato al 31 dicembre	637.050	631.406
2	Dipendenti dei livelli a tempo indeterminato al 31 dicembre	624.804	618.593
3	Dotazione organica (personale a tempo ind.to)	689.105	647.566
4	Dotazione organica (dirigenti)	14.893	13.399
5	Dotazione organica (livelli)	674.212	634.167
6	Totale mensilità liquidate(**)	10.900.913	8.106.990
7	Mensilità liquidate livelli, del personale con trattamento superiore e del Ruolo Esaurimento	8.491.676	7.397.923
8	Mensilità liquidate qualifica dirigenziale (*)	146.553	152.689
9	Mensilità liquidate dipendenti a tempo indeterminato(*)	8.638.229	7.550.612
10	Totale dipendenti al 31 dicembre	670.990	666.815
11	Dirigenti al 31 dicembre	12.246	12.813
12	Cessati per limiti età + dimissioni + altre cause	18.497	23.232
13	Assunti per procedure concorsuali + altre cause	20.579	23.224
14	Ingressi (provenienti da altri comparti)	5.265	6.363
15	Passaggi (passati ad altri comparti)	5.514	6.225
16	Assunti totali	25.844	29.587
17	Cessati totali	24.011	29.457
18	Dipendenti dei livelli in part-time	21.506	24.254
19	Dipendenti dei livelli a tempo ind.to in part-time fino al 50% al 31 dicembre	11.815	11.677
20	Dipendenti dei livelli a tempo ind.to in part-time oltre il 50% al 31 dicembre	9.691	12.577
21	Personale femminile complessivo al 31 dicembre	313.535	357.140
22	Anzianità media		
23	Dipendenti con anzianità superiore ai 30 anni	16.168	17.548
24	Spesa per retribuzione lorda dirigenti(1)	1.246.682.587.000	1.314.041.207.000
25	Spesa per retribuzione lorda livelli	22.383.724.651.000	23.234.719.151.000
26	Spesa retribuzione accessoria dirigenti(1)	60.812.767.000	284.190.725.000
27	Spesa retribuzione accessoria livelli	2.383.032.090.000	2.741.204.445.000
28	Spesa retribuzione fissa dirigenti(1)	1.109.749.142.000	1.029.850.482.000
29	Spesa retribuzione fissa livelli	19.407.623.221.000	20.493.514.706.000
30	Spesa per retribuzione lorda personale Addetto ai Lavori Socialmente Utili	208.450.462.000	198.121.627.000
31	Spesa per retribuzione lorda totale personale	25.036.143.483.000	25.798.446.800.000
32	Spesa per la formazione	112.905.799.000	617.724.549.000
33	Costo del lavoro	34.898.881.660.000	38.996.709.199.973
34	Costo del personale	34.115.160.643.000	34.727.801.101.000
35	Giorni lavorativi	228.010.764	179.029.363
36	Giornate lavorate	196.676.974	145.306.025
37	Assenze totali	31.333.790	33.723.338

Il costo del lavoro e il
costo del personale
includono la quota parte
riferita ai Segretari
comunali

I professori e i ricercatori
sono sommati ai dirigenti

(2) esclusi non contrattualizzati

(*) comprende le mensilità liquidate ai dirigenti generali o equiparati

(**) sono le mensilità liquidate di ogni categoria di personale

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

N°	INDICATORI		1998	1999
1	Grado di copertura dell'organico del personale a tempo indeterminato	%	92,45	97,50
2	Grado di copertura dell'organico del personale dirigente	%	82,23	95,63
3	Dipendenti medi nell'anno	v.a.	908.409	675.583
4	Dipendenti a tempo indeterminato medi nell'anno	v.a.	719.852	629.218
5	Dipendenti dei livelli medi nell'anno	v.a.	707.640	616.494
6	Dirigenti medi nell'anno	v.a.	12.213	12.724
7	Tasso di dipendenti a tempo indeterminato	%	79,24	93,14
8	Carico della dirigenza	v.a.	55	52
9	Rapporto di sostituzione del personale cessato		1,08	1,00
10	Tasso di turn over	%	0,20	0,02
11	Tasso di turn over per mobilità		0,00	0,00
12	Diffusione del Part-time	%	3,44	3,92
13	Intensità del ricorso al Part-time	%	54,94	48,14
14	Diminuzione latente del personale	U	7.846	8.354
15	Tasso di femminilizzazione	%	46,73	53,56
16	Tasso di anzianità	%		
17	Anzianità media	Lire	0,00	0,00
18	Retribuzione media lorda dei dirigenti	Lire	102.080.415	103.271.974
19	Retribuzione media lorda livelli	Lire	31.631.529	37.688.501
20	Rapporto retributivo dirigenti/livelli		3,23	2,74
21	Tasso di retribuzione accessoria dirigenti	%	4,88	21,63
22	Tasso di retribuzione accessoria livelli	%	10,65	11,80
23	Costo del lavoro unitario	Lire	38.417.569	57.723.090
23bis	Costo del personale unitario	Lire	37.554.829	51.404.234
24	Costo del personale unitario medio giornaliero	Lire	149.621	193.978
25	Costo del personale unitario medio giornata lavorata	Lire	173.458	238.998
26	Incidenza delle assenze sul costo del personale		0,86	0,81
27	Incidenza della spesa per formazione sul differenziale costo del lavoro - costo del personale	%	14,41	14,47
Il tasso di anzianità non è disponibile allo stato				

XIII LEGISLATURA - DISEGNI DI LEGGE E RELAZIONI - DOCUMENTI

Descrizione	1996	1997	1998	1998 (definitivo)	1999	Differenza 1997-1996 (a)	Differenza 1998 def. - 1997 (b)	Differenza 1998 def. - 1996 (c)	Differenza 1999-1998 (c)	Incidenza % (a)	Incidenza % (b)	Incidenza % (c)
Mensilità liquidate livelli	7.516.078	7.502.400	8.466.486	8.491.676	7.397.923	- 13.678	989.276	975.598	- 1.093.753	-0,18%	13,19%	-12,88%
Forza lavoro media livelli	626.340	625.200	705.541	707.640	616.494	- 1.140	82.440	81.300	- 91.146	-0,18%	13,19%	-12,88%
Mensilità liquidate dirigenti	154.914	148.299	146.167	146.553	149.970	- 6.615	- 1.746	- 8.361	3.417	-4,27%	-1,18%	2,33%
Forza lavoro media dirigenti	12.910	12.358	12.181	12.213	12.498	- 551	- 146	- 697	285	-4,27%	-1,18%	2,33%
Mensilità liquidate totali	8.409.701	8.280.683	10.871.455	10.900.913	8.106.990	- 129.018	2.620.230	2.491.212	- 2.793.923	-1,53%	31,64%	-25,63%
Forza lavoro media totale	700.808	690.057	905.955	908.409	675.583	- 10.752	218.353	207.601	- 232.827	-1,53%	31,64%	-25,63%
Personale a tempo indeterminato al 31 dicembre	647.475	635.382	635.078	637.050	631.406	- 12.093	1.668	- 10.425	- 5.644	-1,87%	0,26%	-0,89%
Personale a tempo indeterminato al 31 dicembre (livelli)	634.769	623.264	622.862	624.804	618.825	- 11.505	1.540	- 9.965	- 5.979	-1,81%	0,25%	-0,96%
Dotazione organica personale a tempo ind. to	712.322	711.402	688.491	689.105	647.566	- 970	- 22.297	- 23.217	- 41.539	-0,13%	-3,13%	-6,03%
Dotazione organica livelli	695.256	695.839	673.607	674.212	634.167	583	- 21.627	- 21.044	- 40.045	0,08%	-3,11%	-5,94%
Dotazione organica restante personale	923	1.388	3.461	3.461		465	2.073	2.538		50,38%	149,35%	
Dotazione organica totale	713.245	712.790	691.952	697.566	647.566	- 453	- 20.224	- 20.679	- 45.000	-0,06%	-2,84%	-6,50%
Restante personale al 31 dicembre	38.717	36.371	33.675	33.940		- 2.346	- 2.431	- 4.777	- 33.940	-6,06%	-6,68%	-100,00%
Personale addetto ai lavori socialmente utili al 31 dicembre	33.566	77.436	90.676	90.704		43.870	13.268	57.138	- 90.704	130,70%	17,13%	-100,00%
Totale personale al 31 dicembre	686.192	671.753	668.753	670.990	631.406	- 14.439	- 763	- 15.202	- 39.584	-2,10%	-0,11%	-5,90%
Totale personale compresi L.S.U. al 31 dicembre	719.758	749.189	759.429	761.694	631.406	29.431	12.505	41.936	- 130.288	4,09%	1,67%	-17,11%
Personale femminile complessivo al 31 dicembre	311.714	311.298	312.509	313.535	357.140	- 416	2.237	1.821	43.605	-0,13%	0,72%	13,91%
Dirigenti al 31 dicembre	12.706	12.118	12.216	12.246	12.581	- 588	128	- 460	335	-4,63%	1,06%	2,74%
Giorni assenza totali	13.961.415	13.938.474	13.972.071	33.311.633	33.723.338	- 22.941	19.373.159	19.350.218	411.705	-0,16%	138,99%	1,24%
Giorni lavorativi* forza lavoro media	175.902.913	173.204.286	227.394.600	228.010.764	169.571.208	- 2.698.627	54.806.478	52.107.851	-58.439.556	-1,53%	31,64%	-25,63%