ATTI PARLAMENTARI

XIV LEGISLATURA

CAMERA DEI DEPUTATI

Doc. XIII
n. 2-*ter*

RELAZIONE

SULLO STATO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

(Anno 2002)

(Articolo 30 della legge 28 ottobre 1970, n. 775, articolo 16 della legge 29 marzo 1983, n. 93)

predisposta dal Presidente del Consiglio dei ministri

(BERLUSCONI)

e dal Ministro per la funzione pubblica

(MAZZELLA)

Trasmessa alla Presidenza il 18 maggio 2004

(Allegata, ai sensi dell'articolo 16 della legge 29 marzo 1983, n. 93, alla Relazione previsionale e programmatica per l'anno 2003)

TIPOGRAFIA DEL SENATO (200)

PAGINA BIANCA

INDICE

1. L'organizzazione delle pubbliche amministrazioni dal modello unitario al modello policentrico ..... *Pag.* 9

1.1 Le linee di tendenza complessive ..... » 9

1.2 Federalismo amministrativo e raccordi istituzionali . » 11

1.3 Un'organizzazione più snella e funzionale ..... » 12

1.4 Gli apparati statali ..... » 13

1.5 Le amministrazioni regionali ..... » 23

1.5.1 La stagione statutaria ..... » 23

1.5.2 La formazione degli Statuti ..... » 23

1.5.3 Alcuni casi significativi nella elaborazione degli Statuti regionali ..... » 26

1.6 Gli enti locali ..... » 29

1.6.1 I nuovi scenari delineati dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 ..... » 29

1.6.2 Alcuni indicatori sugli assetti organizzativi: Statuti e Unioni di Comuni ..... » 30

1.7 Le Autorità e le agenzie ..... » 32

1.8 Gli enti pubblici nazionali ..... » 34

2. I prodotti delle politiche pubbliche ..... » 37

2.1 Beni e Opere pubbliche ..... » 39

2.2 Servizi ..... » 42

2.2.1 Il Programma Cantieri ..... » 43

2.2.2 I servizi pubblici locali ..... » 44

2.2.3 La Carta dei servizi pubblici locali ..... » 44

2.2.4 Lo sportello unico per le imprese ..... » 46

3. I processi ..... » 55

3.1 La regolazione ..... » 57

3.2 Progettazione e programmazione: il quadro normativo » 61

3.3 Organizzazione ..... » 65

3.4 Gli aspetti di gestione ..... » 69

3.4.1 Le funzioni di autoamministrazione come problema ..... *Pag.* 69
3.4.2 Il livello di costo ..... » 69
3.4.3 *L'e procurement* ..... » 72
3.4.4 Le esternalizzazioni ..... » 73

3.5 Il controllo e la valutazione ..... » 76
3.5.1 Il quadro normativo ..... » 76
3.5.2 La fase attuativa ..... » 76
3.5.3 La riforma dei controlli interni ..... » 79
3.5.4 I controlli in un contesto federale ..... » 82
3.5.5 La valutazione della dirigenza ..... » 82

4. Gli strumenti e le risorse ..... » 85

4.1 La semplificazione ..... » 87
4.2 Le risorse tecnologiche ..... » 91
4.2.1 Sezione I: La pubblica amministrazione centrale » 92
4.2.2 Sezione II: La pubblica amministrazione locale. » 98
4.3.1 Gli strumenti e le risorse umane: La contrattazione collettiva ..... » 101
4.3.1.1 Analisi del quadro normativo e della contrattazione relativa alla tornata 1998-2001 . » 101
4.3.1.2 La sessione contrattuale 2002-2005 ..... » 106
4.3.2 Gli strumenti e le risorse umane: il reclutamento e la mobilità ..... » 108
4.3.2.1 Mobilità di personale in attuazione del decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 112 ... » 113
4.3.2.2 Altre mobilità ..... » 115
4.3.2.3 Quadro normativo e contrattuale ..... » 116
4.3.3 Gli strumenti e le risorse umane: la formazione nel 2002 ..... » 119
4.3.4 Gli strumenti e le risorse umane: la dirigenza . » 123

4.4 La comunicazione istituzionale: finalità e funzioni complesse ..... » 129
4.4.1 Il «back office» delle conoscenze ..... » 130
4.4.2 Direttive e strumenti di attuazione delle normative » 131
4.4.3 Prima verifica di attuazione della legge 7 giugno 2000, n. 150 ..... » 132
4.4.4 Il secondo monitoraggio sullo stato di attuazione della legge 7 giugno 2000, n. 150 ..... » 136
4.4.5 Stime sul quadro occupazionale e professionale » 138
4.4.6 Lo scenario evolutivo delle tecnologie dell'informazione ..... » 139

4.4.7 Principali problemi aperti ..... *Pag.* 140

4.5 Il Sistema Statistico Nazionale: la funzione statistico-amministrativa sul territorio ..... » 142

5. Gli utenti ..... » 149

5.1 I cittadini e la P.A ..... » 151

Premessa ..... » 151

5.2 Il capitale relazionale del P.A ..... » 153

5.3 Le dinamiche relazionali ..... » 162

5.4 L'immagine della P.A ..... » 168

6. La tutela giurisdizionale ..... » 175

6.1 La giustizia amministrativa ..... » 177

6.1.1 La situazione della giustizia amministrativa negli anni immediatamente precedenti (2000-2001) .. » 177

6.1.2 La situazione della giustizia amministrativa negli anni 2002-2003) ..... » 178

6.1.3 Prospettive di sviluppo del sistema della giustizia amministrativa ..... » 182

6.2 L'attività di patrocinio della P.A. ..... » 183

6.2.1 Storia ..... » 183

6.2.2 Amministrazioni pubbliche: regole del patrocinio dell'Avvocatura dello Stato ..... » 184

6.2.3 Evoluzione dello Stato. Rapporti con l'Unione europea e con gli enti locali. Conseguenze in materia di patrocinio ..... » 188

6.2.4 Varie attività di patrocinio e prospettive ..... » 189

6.2.5 Alcuni dei nuovi enti difesi dall'Avvocatura ... » 193

7. La dimensione internazionale della funzione pubblica .. » 197

7.1 La dimensione internazionale delle politiche in tema di P.A. ..... » 199

7.2 Lo spazio amministrativo europeo ..... » 199

7.2.1 La cooperazione fra le funzioni pubbliche europee » 200

7.2.2 Le modalità della cooperazione informale ..... » 202

7.2.3 Gli ambiti della cooperazione informale ..... » 205

7.2.4 I risultati e le criticità della cooperazione informale ..... » 206

7.3 Le attività realizzate nel 2003 ..... » 208

Allegato ..... » 211

PAGINA BIANCA

Capitolo 1

L'organizzazione delle pubbliche amministrazioni dal modello unitario al modello policentrico

PAGINA BIANCA

Capitolo 1

L'organizzazione delle pubbliche amministrazioni dal modello unitario al modello policentrico

1.1. Le linee di tendenza complessive

La globalizzazione dell'economia e le innovazioni tecnologiche hanno indotto, specialmente nei paesi più avanzati, mutamenti di straordinaria rapidità nei rapporti sociali e negli assetti istituzionali. Di conseguenza, gli Stati di democrazia liberale hanno dovuto adattarsi alle mutate dinamiche dell'economia e dei mercati. Nel contempo, l'ampliamento delle attività gestite o regolate dalle amministrazioni pubbliche – dalla scuola, alla sanità, dall'assistenza alla sicurezza - ha reso sempre più stretti i nessi tra cittadini e poteri pubblici, producendo una crescente domanda di efficienza nell'erogazione dei servizi. L'esperienza quotidiana dimostra che ogni cittadino entra in contatto, nel corso di un qualunque giorno della sua vita, con decine di amministrazioni pubbliche o di gestori di pubblico servizio. La qualità delle prestazioni rese dai poteri pubblici è diventata sempre più il vero elemento sul quale i cittadini-elettori giudicano chi li governa.

Il processo di riforma amministrativa, oltre ad essere stato rafforzato sotto alcuni aspetti da norme costituzionali, ha, nel suo insieme, una valenza costituzionale in senso sostanziale, poiché ha introdotto modificazioni profonde nei rapporti tra poteri pubblici e cittadini ed ha inciso significativamente nel bilanciamento di funzioni tra le diverse amministrazioni.

L'esito normativo delle riforme avvenute nell'ultimo decennio può essere riassunto in due percorsi:

- dal modello unitario al modello policentrico
- dall'unilateralità alla partecipazione.

Il processo di democratizzazione degli ordinamenti amministrativi è passato attraverso il ridisegno delle funzioni spettanti ad ognuno dei livelli di governo che sono espressione della volontà popolare (lo Stato, le regioni, le province, i comuni). Lo spostamento delle funzioni amministrative dallo Stato alle amministrazioni territoriali è stato segnato da tre passaggi chiave: la riforma dell'ordinamento locale, la legge 15 marzo 1997, n. 59 che ha affidato a regioni ed enti locali una parte cospicua di funzioni precedentemente appartenenti allo Stato, la riforma del titolo V della Costituzione.

Con tali leggi si è realizzata una riforma di tipo federalista dell'organizzazione costituzionale ed amministrativa. Di conseguenza, è caduta – dopo circa un secolo e mezzo di storia unitaria - la gerarchia tra lo Stato (tradizionalmente sovraordinato) e le amministrazioni territoriali (fino ad allora in posizione subalterna rispetto al potere centrale). In particolare con la legge costituzionale 18 ottobre 2001, n.3 è stato completamente rovesciato il criterio con il quale erano ripartite le competenze legislative tra Stato e Regioni. Fino alla riforma del 2001 il primo era titolare di tutte le competenze legislative non espressamente riservate (in via esclusiva o "concorrente") alle Regioni. Dopo la modifica del titolo V della Costituzione vige il principio speculare: tutte le funzioni legislative sono riservate alle regioni tranne quelle esplicitamente indicate nell'articolo 117 della Costituzione. La riforma del titolo V della Costituzione ha affidato la gran parte delle competenze legislative alle Regioni, lasciando al potere centrale soltanto i compiti che non possono essere svolti in sede locale (relazioni internazionali, ordine interno, giustizia, finanze statali e pochi altri) e la cura, per le altre funzioni, dell'interesse nazionale. A valle del processo di riforma costituzionale emergono, tuttavia, non indifferenti problemi di chiarificazione sui singoli segmenti di potestà legislativa.

Su questo delicato terreno il Governo ha preso l'iniziativa di una proposta di revisione della riforma del titolo V I della Costituzione con lo scopo di rendere più razionali i principi di autonomia e di responsabilità definiti dalla precedente riforma. In particolare la proposta governativa tende ad eliminare quasi del tutto le "zone grigie" di competenza legislativa "mista" tra Stato e Regioni al fine di evitare conflitti e di rendere più chiare le distinzioni di compiti.

Quanto alla riforma già operata, si è provveduto a emanare disposizioni per dare attuazione alle norme costituzionali modificate. In tal senso, la legge 5 giugno 2003, n. 131, si è mossa su un doppio binario: laddove è stato possibile fornire soluzioni operative, sia di contenuto che di modalità operative o di tempi, la legge ha fornito le necessarie indicazioni. Negli altri casi, in particolare per l'applicazione dell'articolo 117 della Costituzione, si è rimandato ad un successivo intervento del Governo, mediante lo strumento dei decreti delegati, di cui le deleghe hanno individuato il campo, i principi e i criteri direttivi. l'analisi del contenuto e degli effetti della legge sarà affrontato nella prossima edizione di questa relazione, relativa al 2003.

1.2. Federalismo amministrativo e raccordi istituzionali

Il completamento del processo di riforma federalista dello Stato pone delicate questioni di "calibratura" relative al ruolo delle pubbliche amministrazioni nei diversi livelli di governo. Nell'azione degli apparati amministrativi, infatti, occorre individuare con precisione la ripartizione delle attribuzioni tra Stato, regioni ed enti locali per evitare il pericolo di sfasature che – oltre ad implicare maggiori costi e rallentamenti dell'operato dei poteri pubblici - si ritorcerebbero contro i cittadini.

In attesa di soluzioni normative in grado di ridurre i margini di ambiguità nell'allocazione delle potestà legislative, il governo ha cercato di dare maggiore impulso alle strutture "di raccordo" tra i diversi livelli istituzionali, stimolando iniziative tese a sviluppare forme di coordinamento tra Stato ed amministrazioni territoriali nella gestione delle politiche settoriali. Di fondamentale importanza – nella linea sopra indicata – la stipula, avvenuta il 20 giugno 2002, dell'accordo sottoscritto dalla Conferenza unificata Stato/Regioni/autonomie locali. Sulla base del disposto dell'art 9, comma 2, lettera c) del decreto legislativo 28 agosto 1997, n.281 - che prevede accordi tra il Governo, le Regioni, le Province, i Comuni e le Comunità montane tesi a coordinare l'esercizio delle rispettive competenze e svolgere in collaborazione attività di interesse comune - la Conferenza ha ritenuto utile stabilire un costante confronto tra tutti gli enti che compongono la Repubblica per pervenire ad una valutazione concertata dei temi di maggior rilievo istituzionale. Di conseguenza, è stato approvato un importante accordo-quadro che segna una svolta nell'azione delle istituzioni di raccordo tra i diversi livelli di governo.

Le principali finalità dell'accordo sono:

- l'impegno a sostenere e valorizzare il processo di armonizzazione dell'ordinamento giuridico al nuovo assetto costituzionale;
- l'impegno alla "leale collaborazione" tra gli enti che compongono la Repubblica, per ricercare soluzioni condivise nell'attuazione della riforma del titolo V della Costituzione.azione comune dovrà essere ispirata, secondo l'accordo, a considerare il principio di sussidiarietà, unitamente a quelli di differenziazione e adeguatezza, come elemento fondante della riforma costituzionale. Al pari dovrà essere garantito il rispetto dei principi di continuità e completezza dell'ordinamento giuridico. Al fine di limitare i casi di contenzioso, Stato e Regioni sono impegnate a individuare e delimitare i propri ambiti di competenza legislativa.

Nel contempo, assumono l'impegno di verificare, nella fase di predisposizione degli atti normativi, il rispetto degli ambiti di competenza.

Nell'accordo si sottolinea l'esigenza di introdurre nel DPEF la previsione di una conferenza mista Stato/Regioni/autonomie per definire l'impianto del federalismo fiscale e per avviare il trasferimento delle risorse necessarie alle Regioni per lo svolgimento delle funzioni previste dalla legge costituzionale 3/2001. L'accordo prevede, altresì, l'impegno a dare piena attuazione alle disposizioni costituzionali relative alle funzioni fondamentali di Comuni, Province e Città metropolitane. Per dare attuazione agli impegni assunti, sono previste iniziative per trovare forme di coordinamento tra la Conferenza Stato-Regioni, la Conferenza Unificata e il CIPE.

Di rilevante interesse per l'azione coordinata dei poteri pubblici è anche il Protocollo d'intesa tra il Ministro per l'Innovazione e le tecnologie e la Conferenza dei Presidenti delle regioni, siglato il 21 marzo 2001. Con il protocollo si è istituita una Commissione permanente sull'innovazione e le tecnologie, incaricata di dare impulso alle iniziative tese alla modernizzazione del Paese tramite la diffusione delle tecnologie della comunicazione e dell'informazione. L'accordo nasce dalla presa d'atto dell'esigenza di una strategia integrata e coordinata tra amministrazione dello Stato, Regioni ed Enti locali. Scopo della Commissione è promuovere la massima attenzione istituzionale ai temi della società dell'informazione. Per conseguire tale obiettivo la Commissione è chiamata a:

- garantire una efficace cooperazione tra il Ministro e le Regioni in ordine alla definizione delle politiche di settore per lo sviluppo della società dell'informazione coerentemente con le nuove funzioni assegnate alle regioni;

- definire e attuare alcuni progetti strategici per l'innovazione dei servizi delle pubbliche amministrazioni

- definire gli standard tecnologici in grado di assicurare l'indispensabile coerenza tra le diverse amministrazioni;

- sostenere lo sviluppo dei piani regionali nel settore e verificare il loro stato di attuazione.

Le iniziative che impegnano le strutture di raccordo istituzionale segnalano la più generale propensione a cercare tutti gli strumenti utili a rafforzare la coerenza interna del sistema attraverso la valorizzazione delle "cerniere" tra i diversi livelli di governo.

1.3. Un'organizzazione più snella e funzionale

Per dare sostanza all'indirizzo generale delle riforme amministrative i governi hanno perseguito l'obiettivo di un'organizzazione più snella e funzionale degli apparati pubblici. L'affermarsi dei principi di sussidiarietà verticale e orizzontale, nonché la valorizzazione delle autonomie locali e delle Regioni, avevano come presupposto lo snellimento dei ministeri, il compattamento dell'amministrazione periferica dello Stato, la riforma degli enti pubblici e delle altre amministrazioni "nazionali". Il numero dei ministeri è largamente diminuito e sono stati risolti molti problemi di sovrapposizione di compiti; gli uffici periferici dello Stato sono stati razionalizzati; molte altre amministrazioni sono state ridisegnate secondo criteri di maggiore razionalità organizzativa. Gli apparati centrali sono stati in massima parte ridisegnati, affinché possano svolgere il loro nuovo ruolo: gestire meno, ma saper coordinare meglio ed indirizzare di più.

Lo spostamento dell'asse delle funzioni amministrative dal centro al territorio e il ridimensionamento complessivo dei compiti di gestione affidati ai poteri pubblici non potevano non avere come riflesso una complessiva riforma delle strutture organizzative tanto al centro quanto in periferia. Gli interventi più incisivi sono stati compiuti sugli apparati più tradizionali, i ministeri.

L'allocazione delle funzioni amministrative di tipo gestionale prevalentemente in capo agli enti territoriali ha reso necessario trovare soluzioni equilibrate tra l'esigenza di dare sostanza alle funzioni legislative regionali e quella, non meno importante, di avere negli apparati ministeriali un centro di riferimento e di unità di indirizzo per le politiche

nazionali. I ministeri sono chiamati ad assicurare l'unità di indirizzo, in ciascun settore, per evitare frammentazioni rischiose per la capacità competitiva del paese. Nella definizione delle funzioni di ciascun apparato le riforme degli ultimi anni hanno eliminato sovrapposizioni e duplicazioni di compiti, che avrebbero potuto rallentare l'azione dell'amministrazione. Coerentemente il disegno organizzativo dei ministeri – che sta procedendo con alacrità – valorizza le funzioni di coordinamento edi indirizzo, facendo di essi la cabina di regia delle politiche di intervento e il presidio degli interessi nazionali nei singoli settori di intervento.

Contemporaneamente alle norme sul riassetto dei ministeri – varate negli scorsi anni – è stato definito il nuovo modello di organizzazione degli uffici periferici dello Stato. Al riguardo è stata compiuta una scelta radicale, che ha invertito la tendenza – sviluppatasi nell'arco di oltre un secolo – alla proliferazione degli apparati periferici. Salvo alcune eccezioni, gli uffici periferici dello Stato devono far capo alle prefetture, ridenominate Uffici territoriali di governo (regolati dal decreto del Presidente della Repubblica 17 maggio 2001, n. 287, in applicazione dell'art. 11 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n 300).L'aggregazione delle strutture periferiche è coerente con lo snellimento complessivo degli apparati statali e ha l'obiettivo di garantire maggiore organicità e rapidità all'attività statale, nonché di favorire i rapporti con le amministrazioni territoriali, che in precedenza erano costrette a interagire con troppi uffici statali sul territorio.

Nelle Regioni ha preso le mosse il processo di revisione degli Statuti per adeguarli al nuovo assetto costituzionale. Si tratta di un cammino non ancora concluso, ma che è destinato a delineare il ruolo delle Regioni e a definire le modalità di esercizio delle importanti funzioni che ad esse sono assegnate dall'ordinamento. Analogamente, nei Comuni e nelle Province la ridefinizione dei modelli organizzativi, per far fronte ai più complessi compiti previsti dalle leggi, si sviluppa nel segno della ricerca di criteri di efficienza gestionale ed efficacia operativa. Per tutte le amministrazioni territoriali il ripensamento organizzativo è una delle chiavi di volta del cambiamento

1.4. Gli apparati statali

Nelle amministrazioni pubbliche si è verificato, nell'ultimo biennio, un processo di progressivo assestamento organizzativo dopo le profonde trasformazioni indotte dalle riforme del periodo precedente. In particolare, per l'amministrazione statale, dal disegno derivante dal d.lgs. 300/1999 e, per l'assetto complessivo dei poteri pubblici, dalla riforma del titolo V della Costituzione.

Sotto il primo profilo il governo ha operato in due distinte tappe. La riforma operata con il d.lgs. 300/1999 aveva inciso profondamente nell'architettura dell'amministrazione statale con interventi complessivamente positivi, ma anche con alcune incongruenze che immettevano elementi di forte rigidità nell'assetto funzionale. .

Di conseguenza, per assicurare maggiore efficacia dell'azione amministrativa a livello di governo centrale è stato necessario provvedere, all'inizio della legislatura, a rivedere la dislocazione delle funzioni tra alcuni apparati centrali.

Con la legge 3 agosto 2001, n. 317 (legge di conversione, con modifiche, del decreto legge 12 giugno 2001, n. 217) in materia di organizzazione del Governo, sono stati, infatti, ricostituiti il Ministero della Sanità (denominato Ministero della Salute) e quello delle Comunicazioni.

Il secondo momento dell'azione di riassetto delle amministrazioni centrali ha trovato il suo punto di applicazione nell'approvazione della legge 6 luglio 2002, n. 137 sulla riforma dell'organizzazione del Governo, della Presidenza del Consiglio dei ministri e di enti pubblici. Con tale provvedimento si è data facoltà al Governo di predisporre schemi di riordino, trasformazione, soppressione, fusione di enti pubblici inutili, agenzie, commissioni varie, organismi anche indipendenti che non debbano garantire l'esercizio di diritti di rilievo costituzionale. Particolare attenzione è stata data alla riforma delle aziende di erogazione dei servizi pubblici locali. Inoltre, la riapertura dei termini della delega sulla riforma dei ministeri, contenuta nella legge, permette di verificare l'impatto del riassetto dei dicasteri introdotto dal d.lgs.300/1999, affinché sia possibile apportare le necessarie correzioni.

Con tali iniziative il Governo ha provveduto a dare una cornice normativa più adeguata al processo, già in atto, di modernizzazione dell'amministrazione, nella consapevolezza che un sistema pubblico efficiente è un elemento indispensabile alla competitività del paese.

Nel periodo considerato l'assetto organizzativo di alcune amministrazioni centrali è stato ridisegnato, per renderlo maggiormente aderente alle funzioni di coordinamento, indirizzo e impulso previste dal nuovo ordinamento costituzionale. Per altri ministeri, al contrario, l'organizzazione non ha subito modifiche. Vi sono, infine, casi nei quali sono intervenute correzioni soltanto parziali all'assetto precedentemente delineato.

L'organizzazione dei ministeri, di seguito richiamata, si riferisce all'anno 2002 ma evidenzia, per completezza d'informazioni, anche le ulteriori modifiche successivamente intervenute.

Ministero degli Affari esteri

L'assetto delineato dal decreto del Presidente della Repubblica 11 maggio 1999, n. 267 è rimasto sostanzialmente invariato. Così come l'assetto degli Uffici di diretta collaborazione:del Ministro, disciplinati dal decreto del Presidente della Repubblica 24 maggio 2001, n. 233. L'Amministrazione centrale è articolata nelle seguenti strutture di livello dirigenziale generale:

a) 13 Direzioni generali;

b) l'Ispettorato generale del Ministero e degli uffici all'estero;

c) il Cerimoniale diplomatico della Repubblica;

d) 4 Servizi (Servizio stampa e informazione; Servizio del contenzioso diplomatico e dei trattati; Servizio storico, archivi e documentazione; Servizio per l'informatica, la comunicazione e la cifra);

e) l'Istituto diplomatico.

Il segretario generale coadiuva direttamente il Ministro nell'attività del ministero, assicura il coordinamento dell'azione amministrativa, la continuità delle funzioni e sovrintende all'attività dell'Amministrazione.

Il regolamento di organizzazione è stato modificato e integrato dal decreto del Presidente della Repubblica. 24 giugno 2002, n.157. Al fine di garantire al meglio il necessario coordinamento delle attività tra le direzioni generali,il d.p.r. 157/ 2002, ha stabilito in maniera specifica che – nelle questioni che investono le attribuzioni di più direzioni generali e servizi – la struttura che ha competenza principale assume "autonomamente" le opportune iniziative. Con lo stesso d.p.r. 157/2002 sono state più analiticamente definite le funzioni dell'Ispettorato generale. Con decreto ministeriale 18 febbraio 2003 sono state disciplinate le articolazioni interne delle direzioni generali.

Ministero dell'Interno

L'articolazione del Ministero in quattro Dipartimenti è fissata dal decreto del Presidente della Repubblica. 7 settembre 2001, n. 398. . Il Ministero si articola in quattro macro aree:

- Il Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali articolato in otto direzioni centrali. Dal Dipartimento dipende la Scuola Superiore dell'Amministrazione dell'Interno quale Istituto di formazione, qualificazione e aggiornamento del personale dell'Amministrazione civile dell'Interno.

- Il Dipartimento per le libertà civili e l'immigrazione articolato in sei Direzioni centrali.

- Il Dipartimento della Pubblica Sicurezza articolato in dieci Direzioni centrali e tre Uffici di pari livello anche a carattere interforze. Dal Dipartimento della pubblica sicurezza dipende la Direzione Investigativa Antimafia. Dipendono da esso anche l'Istituto superiore di polizia per la formazione, la qualificazione e l'aggiornamento dei funzionari della Polizia di Stato nonché la Scuola di perfezionamento per le Forze di polizia per l'alta formazione e l'aggiornamento dei funzionari e degli ufficiali delle Forze di polizia. L'art. 35 della legge 30 luglio 2002, n. 189 (recante modifiche alla normativa in materia di immigrazione e asilo) ha istituito, all'interno di questo dipartimento, la Direzione centrale dell'immigrazione e della polizia delle frontiere, con compiti di impulso e coordinamento delle attività della poliziani frontiera e di contrasto dell'immigrazione clandestina.Il Servizio presiede, tra l'altro, a tutte le attività connesse all'ingresso e al soggiorno degli stranieri.

- Il Dipartimento dei vigili del fuoco, del soccorso pubblico e della difesa civile articolato in otto direzioni centrali e un ufficio ispettivo.

L'organizzazione periferica del Ministero è costituita dagli uffici territoriali di governo, dalle questure e dalle strutture periferiche del corpo nazionale dei vigili del fuoco.

Ministero della Giustizia

Nessuna variazione è intervenuta nell'assetto delineato con il decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 2001 n. 55. Il Regolamento individua, come strutture di primo livello del ministero, 4 dipartimenti:

- il Dipartimento per gli affari di giustizia articolato in 3 direzioni generali;
- il Dipartimento dell'organizzazione giudiziaria, del personale e dei servizi, suddiviso in 6 direzioni generali;
- il Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria composto da 5 direzioni generali;
- il Dipartimento per la giustizia minorile suddiviso in 3 direzioni generali.

Gli uffici di diretta collaborazione sono disciplinati dal decreto del Presidente della Repubblica 25 luglio 2001, n. 315. Con decreto ministeriale 22 gennaio 2002 sono state individuate le direzioni generali del Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria.

Ministero della Difesa

La disciplina ordinamentale dell'Amministrazione della difesa - definita con decreto legislativo 16 luglio 1997, n. 264, con il decreto del Presidente della Repubblica 21 marzo 2001, n. 172 con il quale è stato riorganizzato il Segretariato generale, nonché con il regolamento emanato il 30 marzo 2001 che ha disciplinato gli Uffici di diretta collaborazione del Ministro.- non ha subito modifiche.

Il Segretario generale della difesa, scelto nell'ambito del personale militare o civile dell'Amministrazione pubblica, ovvero anche estraneo alla stessa, in relazione alle specifiche esperienze e qualifiche professionali, è posto alle dipendenze del Ministro della difesa per le attribuzioni amministrative e del Capo di stato maggiore della difesa per le attribuzioni tecnico-operative. Il Segretario generale della difesa ha alle sue dipendenze i direttori generali del Ministero ed è responsabile dell'indirizzo e del coordinamento delle loro attività e dell'attuazione delle direttive di alta amministrazione impartite dal Ministro.

Il Segretariato comprende 6 Reparti (Uffici dirigenziali generali). Dipendono dal Segretario generale 10 Direzioni generali.

Ministero dell'Economia e delle finanze

L'assetto del Ministero si è venuto delineando a tappe con l'accorpamento delle strutture del Ministero del Tesoro e del Ministero delle Finanze, rispettivamente, con decreto del Presidente della Repubblica 20 febbraio 1998, n. 38 e con decreto del Presidente della Repubblica 26 marzo 2001 n. 107. In seguito al d.p.r. 38/1998, il ministero del Tesoro si era strutturato in quattro dipartimenti:

- Dipartimento del Tesoro,
- Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato,
- Dipartimento delle politiche di sviluppo e coesione,
- Dipartimento dell'amministrazione generale, del personale e dei servizi del Tesoro.

Tali strutture di primo livello sono rimaste come parte del nuovo ministero dell'Economia e delle finanze. Nel contempo è stato realizzato il ridisegno del ministero delle Finanze in vista della fusione con il Tesoro. Il d.p.r. 107/2001 ha dettato il regolamento di organizzazione del Ministero delle Finanze disegnando l'architettura delle funzioni e degli uffici di livello dirigenziale generale. Il ministero si è strutturato, in coerenza con quanto previsto dal d.lgs. 300/1999 (art. 58, comma 3), in un unico dipartimento, denominato Dipartimento per le politiche fiscali, articolato in otto direzioni generali.

A seguito della fusione è stata mantenuta la duplicità di strutture degli uffici legislativi "tesoro" e "finanze", degli uffici stampa, dei Servizi di controllo interno.

La struttura del Ministero dell'Economia e finanze è stato oggetto, in base alla delega contenuta nella legge 6 luglio 2002, n. 137, di una profonda modifica con il decreto legislativo 3 luglio 2003, n. 173, recante norme di "Riorganizzazione del Ministero dell'economia e delle finanze e della Agenzie fiscaliDella riorganizzazione del Ministero di darà conto nella prossima edizione di questa relazione, relativa al 2003. In questa sede ci si limita ad accennare che la riforma affida ad appositi regolamenti il riordino degli Uffici centrali del bilancio e delle ragionerie provinciali dello Stato. Analogamente si provvederà per gli organismi di consulenza e studio presso il ministero con la soppressione degli organismi inutili, nonché al riordino del servizio consultivo e tributario e, in generale, dell'attività ispettiva e delle relative strutture. L'Agenzia delle entrate, inoltre, è diventata ente pubblico economico.

Con decreto del Presidente della Repubblica 16 gennaio 2003 sono state dettate disposizioni per garantire l'autonomia tecnica del personale delle agenzie fiscali (ai sensi dell'art. 71, comma 2, del d.lgs. 300/1999), mentre con decreto del Presidente della Repubblica 3 luglio 2003, n.227, è stata effettuata la riorganizzazione degli uffici di diretta collaborazione del Ministro.

A completamento del quadro generale, si ricorda, infine, che la legge finanziaria 2003 (legge 27 dicembre 2002, n.289), ha istituito, all'art.3, comma1, lett.b), l'Alta Commissione di studio, con l'incarico di indicare al Governo i principi generali del coordinamento della finanza pubblica e del sistema tributario. Quale struttura di supporto,

l'Alta Commissione si avvale di quella della Commissione per la spesa pubblica, conseguentemente soppressa.

Ministero delle Attività produttive

Il ministero aveva ereditato le attribuzioni di ben tre dicasteri (Industria, commercio e artigianato; Commercio estero; Comunicazioni), del Dipartimento del turismo della Presidenza del Consiglio, nonché alcune funzioni del Tesoro, della Sanità e del Lavoro. A norma del decreto di organizzazione (decreto del Presidente della Repubblica 26 marzo 2001, n. 175) il Ministero era stato articolato in quattro dipartimenti.

- Dipartimento per le imprese, ripartito in cinque direzioni generali
- Dipartimento per l'internazionalizzazione diviso in tre direzioni generali
- Dipartimento per il mercato, suddiviso in tre direzioni generali
- Dipartimento per le reti, articolato in quattro direzioni generali.

Quest'ultimo, dopo la ricostituzione del ministero delle Comunicazioni, è stato scorporato dal ministero delle Attività produttive.

Al fine di adeguare l'organizzazione e le funzioni del Ministero ai principi fissati dalla normativa comunitaria nonché dal nuovo riparto di competenze conseguente alla riforma del titolo V della Costituzione, il Ministero ha subito una completa riorganizzazione con il decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 34, che ha modificato la struttura fissata dal d.lgs. 300/1999. La nuova organizzazione sarà esaminata nel dettaglio nelle successive relazioni.

Ministero delle comunicazioni

Nel corso del 2002 l'assetto organizzativo del Ministero è rimasto quello sancito dal decreto legge 12 giugno 2001, n. 217, (convertito nella legge 3 agosto 2001, n.317). Ad esso sono state attribuite le funzioni e i compiti spettanti allo Stato in materia di poste, telecomunicazioni, reti multimediali, informatica, telematica, radiodiffusione sonora e televisiva, tecnologie innovative applicate al settore delle comunicazioni, eccetto quelle già attribuite al Dipartimento informazione e editoria, e quelle di competenza dell'Autorità di garanzia nelle comunicazioni.

Con la legge 317/2001 è stato ripristinato il modello organizzativo basato sulle direzioni generali coordinate dal segretario generale.

Nel corso del 2003 il legislatore è intervenuto sulle funzioni e sull'organizzazione ministeriale prima con l'art. 41 del collegato ordinamentale in materia di pubblica amministrazione (legge 16 gennaio 2003, n. 3), che ha, tra l'altro, fissato le attività dell'Istituto superiore delle comunicazioni e delle tecnologie dell'informazione, poi con la riorganizzazione del ministero avvenuta con decreto legislativo 30 dicembre 2003, n 366. Le modifiche saranno esaminate nel dettaglio nella prossima edizione di questa relazione.

Ministero delle Politiche agricole e forestali

L'organizzazione del Ministero (compresi gli uffici di diretta collaborazione) è ancora quella disciplinata dal decreto del Presidente della Repubblica 28 marzo 2000 n. 450. Il Ministero, in base a tale decreto, è stato organizzato in due Dipartimenti:

- Dipartimento delle politiche di mercato
- Dipartimento della qualità dei prodotti agroalimentari e dei servizi

Ai dipartimenti si aggiungono: l'Ispettorato centrale repressione frodi ed il Nucleo per i sistemi informativi e statistici in agricoltura (di staff). La legge 317/2001, nel convertire il d.l. 217/2001, ha inserito, tra le funzioni del Ministero contenute all'art. 33 del d.lgs. 300/99, anche un riferimento alla normativa comunitaria in materia di trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli.

Presso il Ministero è istituito il Consiglio tecnico-scientifico degli esperti per la politica agricola come organo di alta consulenza.

Gli Uffici di diretta collaborazione mantengono la disciplina stabilita con decreto del Presidente della Repubblica 14 maggio 2001, n. 303. Gli uffici di livello dirigenziale non generale sono stati individuati con decreto ministeriale 15 marzo 2002.

Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio

Il Ministero dell'Ambiente e della tutela del territorio – a norma del decreto del Presidente della Repubblica 27 marzo 2001, n.178 – era organizzato in quattro dipartimenti:

- Dipartimento per lo sviluppo sostenibile, le politiche del personale e gli affari generali;
- Dipartimento per la protezione ambientale;
- Dipartimento per l'assetto dei valori ambientali del territorio;
- Dipartimento per le risorse idriche.

L'assetto organizzativo delineato dal d.p.r. 178/2001 non è mai realmente decollata. In base alla delega contenuta nella legge 6 luglio 2002, n. 137, con il decreto legislativo 6 dicembre 2002, n. 287, sono state ridefiniti finalità e compiti del Ministero. Successivamente, con decreto del Presidente della Repubblica 17 giugno 2003, n. 261 è stato emanato il nuovo regolamento di organizzazione. Con tale provvedimento l'assetto organizzativo del Ministero è stato profondamente ridisegnato. Esso si articola in sei direzioni generali:

- Protezione della natura;

- Qualità della vita;
- Ricerca ambientale e sviluppo;Salvaguardia ambientale;
- Difesa del suolo;
- Servizi interni.

Nell'ambito del Ministero operano altresì strutture speciali e commissioni. Tra queste la Commissione speciale di valutazione di impatto ambientale.

Altre integrazioni sulle attività del Ministero sono contenute nella legge 31 luglio 2002, n. 179, recante disposizioni in materia ambientale.

Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti

L'organizzazione del Ministero delle Infrastrutture e dei trasporti - fissata in base al decreto del Presidente della Repubblica 26 marzo 2001, n. 177 - risultava articolata in quattro macro aree:

- Dipartimento per il coordinamento dello sviluppo del territorio, per le politiche del personale e gli affari generali;
- Dipartimento per le opere pubbliche e per l'edilizia;
- Dipartimento per la navigazione ed il trasporto marittimo;
- Dipartimento per i trasporti terrestri ed i sistemi informativi e statistici.

Con decreto legislativo. 12 giugno 2003, n. 152, emanato in base alla delega contenuta nella legge 137/2002, è stata prevista la riorganizzazione del Ministero. I provvedimenti di organizzazione saranno emanati con appositi regolamenti. Con il d.lgs. 152/2003 sono stati istituiti dieci Servizi integrati infrastrutture e trasporti di livello sovraregionale. La nascita di tali servizi prelude alla soppressione delle strutture periferiche del Ministero dei trasporti e della navigazione e del Ministero dei lavori pubblici.

Presso il ministero siede il Consiglio superiore dei lavori pubblici, uno dei più antichi organi consultivi dell'amministrazione dello Stato italiano. Anche di tale organismo è previsto il riordinamento.

Non ha subito modifiche l'assetto degli uffici di diretta collaborazione disposto con decreto del Presidente della Repubblica 24 aprile 2001, n. 320.

Sotto la vigilanza del Ministro per le Infrastrutture è posta l'Agenzia dei trasporti terrestri e delle infrastrutture, istituita dall'art. 44 del d.lgs. 300/1999.

Ministero del Lavoro e delle politiche sociali

Il Ministero era articolato, in base al decreto del Presidente della Repubblica 26 marzo 2001, n. 176, in 2 dipartimenti:

- Il Dipartimento per le Politiche del lavoro ripartito in 6 Direzioni generali;

- il Dipartimento per le Politiche sociali e previdenziali suddiviso in 7 Direzioni generali.

Con il d.l.217/2001 (e la legge di conversione 317/2001), sono state modificate le funzioni del Ministero così come indicate negli articoli 45 e 46 del d.lgs. 300/99.

In seguito, poi, al decreto legislativo 11 agosto 2003 n. 241, emanato in base alla delega contenuta nella legge 6 luglio 2002, n. 137 si è provveduto,ad un ampio riassetto organizzativo , con la modifica dell' art. 47 del d.lgs. 300/99 e l'istituzione delle direzioni generali quali strutture di primo livello alla cui individuazione e organizzazione si dovrà provvedere con successivi regolamenti.

Al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali fa capo (congiuntamente al Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca) l'Agenzia per la formazione e l'istruzione professionale, istituita dall'art. 88 del d.lgs. 300/1999.

Ministero della Salute

Le funzioni del Ministero della Salute erano state inglobate – a norma dell'art. 47 del d.lgs. 300/1999 – nel ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali.

In base a tale previsione era stato emanato, con decreto del Presidente della Repubblica 7 dicembre 2000, n.435, il regolamento di organizzazione del Ministero della Sanità. Esso veniva articolato in due dipartimenti:

- Dipartimento per l'ordinamento sanitario, la ricerca e l'organizzazione;
- Dipartimento della tutela della salute umana, della sanità pubblica veterinaria e dei rapporti internazionali.

Anche gli uffici di diretta collaborazione erano stati disciplinati con decreto del Presidente della Repubblica 6 marzo 2001, n. 216.

Con d.l. 217/2001 convertito nella legge 317/2001, le funzioni sanitarie sono state scorporate dal Ministero del Lavoro, della salute e delle politiche sociali ed è stato istituito il Ministero della Salute. Alla sua riorganizzazione si è proceduto mediante il regolamento emanato con decreto del Presidente della Repubblica 28 marzo 2003, n. 129. Il provvedimento ha articolato il Ministero in tre dipartimenti:

- Dipartimento della qualità;
- Dipartimento dell'innovazione;
- Dipartimento della prevenzione e della comunicazione.

Con decreto del Presidente della Repubblica 12 giugno 2003, n. 208, sono stati disciplinati gli uffici di diretta collaborazione del Ministro mentre con decreto ministeriale 6 agosto 2003, n. 342, è stato emanato il nuovo regolamento sulle funzioni e l'organizzazione del Consiglio superiore di sanità.

Ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca

Nel corso del 2002 il modello organizzativo del Ministero era quello fissato in base al decreto del Presidente della Repubblica 6 novembre 2000 n. 347. che suddivideva il Ministero in due dipartimenti, uno per lo sviluppo dell'istruzione, l'altro per i servizi del territorio.

Il nuovo regolamento di organizzazione, , emanato con dPR 11 agosto 2003, n. 319, suddivide il Ministero in tre Dipartimenti, due dei quali corrispondenti alla preesistenti strutture ministeriali (Istruzione e Università) mentre il terzo raggruppa le funzioni gestionali.

Sul territorio il Ministero si articola in uffici scolastici regionali (di livello dirigenziale generale).

Fa capo al ministero dell'Istruzione, dell'università e della ricerca (congiuntamente al ministero del Lavoro e delle politiche sociali) l'Agenzia per la formazione e l'istruzione professionale, istituita dall'art. 88 del d.lgs. 300/1999.

Ministero per i Beni e le attività culturali

Nel corso del 2002 non sono intervenute modifiche negli assetti organizzativi del Ministero definiti con il decreto del Presidente della Repubblica 29 dicembre 2000, n. 441.

Al vertice dell'amministrazione è posto il segretario generale Il Ministero è articolato in 8 Direzioni generali che rispondono al Segretario generale.

Gli uffici di diretta collaborazione sono stati disciplinati dal decreto del Presidente della Repubblica 6 luglio 2001, n. 307.

Una completa riorganizzazione del Ministero è, invece, avvenuta con l'emanazione del decreto legislativo 8 gennaio 2004, n. 3, che ha modificato, tra l'altro, l'assetto fissato dall'art. 54 del d. lgs. 300/99.

Rinviando l'esame in dettaglio dell'organizzazione alla relazione,del prossimo anno, ci si limita ad accennare al fatto che il Ministero è stato articolato in 4 dipartimenti , dieci direzioni generali, interne ai dipartimenti, più due presso il gabinetto del Ministro e 17 direzioni regionali oer i beni culturali e paesaggistici.

Sono organi consultivi del Ministero: il Consiglio per i Beni Culturali e Ambientali presieduto dal Ministro e composto dai presidenti dei Comitati tecnico-scientifici, da personalità esterne e da rappresentanti del Ministero; il Comitato per i problemi dello spettacolo; nonché 7 Comitati tecnico-scientifici.

1.5. Le amministrazioni regionali

1.5.1. La stagione "statutaria"

La fase politico-istituzionale susseguente alle riforme costituzionali, che hanno inciso sulla ripartizione di funzioni legislative tra Stato e Regioni, rappresenta, senza dubbio, una occasione di portata storica per dare sostanza ai principi autonomistici sanciti nella carta costituzionale. Da parte regionale lo strumento cardine per dare corpo alle nuove funzioni legislative e per adeguare modelli organizzativi ai principi di sussidiarietà e di partecipazione (in primo luogo quella delle autonomie locali) è costituito dallo Statuto.

Con la transizione politico-istituzionale dal un modello accentrato e unitario di organizzazione amministrativa ad un modello policentrico e mirato a valorizzare le peculiarità territoriali a tutte le istituzioni regionali si è posto il problema di bilanciare il primato della decisionalità, che ha trovato legittimazione nell'elezione diretta del presidente della Giunta, con le esigenze della rappresentanza, che rappresentano la vocazione istituzionale dei Consigli.

Con la legge costituzionale 11 novembre 1999, n.1 i Presidenti delle Giunte regionali hanno assunto un ruolo nettamente più rilevante rispetto al passato. La riforma costituzionale prefigura, infatti, la tendenziale perdita di tre poteri fondamentali dei Consigli regionali: elezione del presidente della Giunta, nomina dei vertici amministrativi, di approvazione dei regolamenti. In tale contesto, per i Consigli regionali, diventa primario l'obiettivo di recuperare la funzione di rappresentanza della comunità regionale e di comunicazione con essa.

1.5.2. La formazione degli Statuti

Il procedimento di formazione dei nuovi Statuti regionali non è stato ancora portato a termine da nessuna Regione. Soltanto il Consiglio regionale della Calabria ha approvato, in prima lettura, nella seduta del 13 maggio 2003, il nuovo Statuto regionale. Per quanto riguarda le altre Regioni, solamente la Commissione della Regione Puglia ha definito, il 5 maggio 2003, l'articolato del nuovo Statuto regionale. Le Commissioni consiliari delle Regioni Abruzzo, Basilicata, Campania, Lazio, Liguria, Marche, Molise ed Umbria hanno in esame un progetto organico di revisione dello Statuto regionale. In fase ancora meno avanzato l'iter di approvazione degli Statuti delle Regioni Emilia-Romagna, Lombardia, Toscana, Piemonte. Nella Regione Veneto la Commissione per lo studio dello Statuto è stata istituita il 27 maggio 2003.

Di seguito, è riportata una tabella riassuntiva sullo stato attuale di elaborazione degli statuti regionali – aggiornata al 31 maggio 2003:

Stato dell'arte dei lavori delle Commissioni per la riforma degli statuti regionali al 31 maggio 2003

	Regione	Progetti presentati	Stato dell'arte
1	*ABRUZZO*	La proposta è stata approvata dalla Commissione in data 5/12/2001 (sottoposta a consultazioni esterne).	A seguito delle consultazioni esterne la Commissione ha ripreso l'esame della proposta in base alle osservazioni formulate dalle parti consultate. E' in fase di ultimazione la stesura definitiva.
2	*BASILICATA*	La proposta è stata presentata in data 20/11/2002.	Esaminato il Titolo I (Principi fondamentali) e II (Organi della Regione). Detti titoli in fase di rielaborazione da parte degli esperti, sulla base delle indicazioni della Commissione.
3	*CALABRIA*	La proposta è stata presentata dall'Ufficio di Presidenza in data 27/09/2001 (sottoposta a consultazioni esterne).	In data 13 maggio 2003 il Consiglio regionale ha approvato, in prima lettura, il nuovo Statuto regionale
4	*CAMPANIA*	Sono state presentate 4 proposte di legge statutaria.	La Commissione ha dato mandato ad alcuni dei suoi componenti di approfondire ed elaborare i vari Titoli del nuovo Statuto regionale, già definiti dalla Commissione medesima. A seguito delle indicazioni inerenti i vari Titoli consulenti di supporto alla Commissione medesima hanno presentato, in data 2 maggio 2003, la bozza del nuovo Statuto regionale. Iniziato l'esame dell'articolato.
5	*EMILIA ROMAGNA*	La Commissione ha adottato una "Ipotesi di proposizione normativa per la redazione di un progetto di Statuto", elaborata dagli esperti (sottoposta ad audizioni esterne).	La Commissione ha approvato gli articoli 7 e 8 inerenti i poteri e le funzioni del Consiglio regionale.
6	*LAZIO*	Sono state presentate 2 proposte	La Commissione ha approvato gli articoli da 1 a 16 inerenti i principi fondamentali e gli articoli da 17 a 30 relativi all'ordinamento regionale.
7	*LIGURIA*	Alla Commissione è stata consegnata in data 15/11/2002 una bozza di articolato.	La bozza di articolato è stata esaminata da parte della Commissione. A seguito della presentazione di emendamenti e di note rispettivamente da parte dei commissari e dei consulenti la Commissione ha riesaminato l'articolato.
8	*LOMBARDIA*	Alla Commissione è stata recentemente presentata una	La bozza costituisce il testo base per i lavori futuri di approfondimento da

		bozza tecnica del nuovo Statuto regionale.	parte della Commissione.
9	*MARCHE*		La Commissione, in data 13 marzo 2003, ha definito l'articolato inerente la nuova Carta statuaria regionale. Si evidenzia, comunque, che la forma di governo contiene quattro ipotesi alternative. In corso consultazioni esterne.
10	*MOLISE*	Proposta del 26 giugno 2002.	La commissione si è suddivisa in tre *sottogruppi*. Esaminato l'articolato predi-sposto dal primo e dal secondo sottogruppo inerente i principi fondamentali, gli istituti di partecipazione popolare, i rapporti con l'Unione Europea, l'amministrazione, la finanza, la contabilità, il demanio, le norme transitorie e di revisione statutaria. E' stata anche definita la questione relativa al rapporto Regione ed Enti locali (Consiglio delle Autonomie locali – composizione e funzioni). La Commissione ha dato incarico ai consulenti di redigere un articolato sulla forma di governo.
11	*PIEMONTE*	Sono state presentate due proposte di legge statutarie inerenti il Consiglio delle Autonomie locali.	La Commissione, in data 3 febbraio 2003, ha definito lo schema (indice e indicazioni di possibili contenuti dei vari Titoli e Capi) del nuovo Statuto regionale.. In corso consultazioni esterne.
12	*PUGLIA*	La Commissione ha elaborato un testo unificato (novembre 2001).	La Commissione che aveva redatto, in data 26 marzo 2003 una stesura provvisoria del nuovo Statuto regionale, ha ridefinito l'articolato in data 5 maggio 2003. In corso consultazioni esterne.
13	*TOSCANA*		La Commissione ha ultimato l'esame delle schede tematiche di approfondimento (elaborate da un gruppo di lavoro interno) dalla n.1 alla n.6. Sulla base delle indicazioni della Commissione il gruppo tecnico ha predisposto un articolato (non sono stati elaborati i Principi generali). Nell'ultima seduta di maggio, la Commissione ha iniziato l'esame dell'articolato in questione.
14	*UMBRIA*		La Commissione ha definito circa 50 articoli inerenti i principi fondamentali, gli enti locali, i rapporti con l'Europa, la partecipazione, l'ordinamento amministrativo, le risorse, il bilancio e il patrimonio. In corso d'esame le tre ipotesi normative inerenti la forma di governo.

Nella elaborazione delle norme fondamentali dell'ordinamento delle Regioni, sono emersi alcuni caratteri distintivi non sempre omologhi. La "stagione" statutaria non è ancora conclusa, ma già è possibile ricavare alcune linee di tendenza che si possono così riassumere:

- il metodo della programmazione viene valorizzato effettivamente soltanto in pochi Statuti regionali;

- il ruolo del Consiglio delle Autonomie locali, pur previsto in alcuni statuti, risulta assai limitato. Essi vengono, infatti, previsti come una sede ibrida di concertazione piuttosto che come strumento per realizzare un reale coinvolgimento degli Enti locali;

- non sono previsti organismi che istituzionalizzino la rappresentanza di interessi;

- sono, invece, previsti organismi operativi, in genere definiti agenzie regionali per lo sviluppo. Peraltro, alcuni Statuti li fanno derivare dalla Giunta, altre invece li imputano al Consiglio regionale.

In generale, emerge una marcata distanza tra gli impegnativi principi presenti nelle disposizioni iniziali degli Statuti o delle proposte in discussione e la definizione di strumenti operativi per accrescere la partecipazione e per valorizzare le funzioni programmatorie dell'ente regionale.

1.5.3. Alcuni casi significativi nella elaborazione degli Statuti regionali

Abruzzo

Nella bozza del nuovo Statuto, presentata il 21 ottobre 2001, si afferma che "La Regione concorre all'ampliamento della base produttiva, nel rispetto dell'ambiente e secondo le regole dello sviluppo sostenibile; valorizza il ruolo dell'imprenditoria; tutela la dignità del lavoro e contribuisce alla realizzazione della piena occupazione, anche attraverso la formazione e l'innovazione economica e sociale" (art. 5, comma 3).

Il principio di sussidiarietà è posto in rilievo, prevedendo che la Regione "sostiene e valorizza l'autonoma iniziativa dei cittadini, singoli o associati, per lo svolgimento di attività di interesse generale e la realizzazione dei diritti e della solidarietà sociale". Al fine di favorire il coinvolgimento operativo delle autonomie funzionali, lo Statuto prevede che "I programmi, i progetti e le azioni regionali sono deliberati dalla Giunta in base a norme che assicurano il concorso degli Enti locali e delle autonomie funzionali" (art. 51, comma 2).

Per assicurare al meglio l'azione sul territorio è prevista la costituzione di Agenzie regionali "per lo svolgimento di compiti specifici" e Aziende che godono di "autonomia imprenditoriale"

I rapporti tra la Regione e le autonomie funzionali saranno garantiti da una Conferenza regionale per la programmazione presso la presidenza della Giunta regionale, che, come "organo consultivo della Regione" è presieduta dal Presidente della Giunta o da un Assessore delegato, è "composta da rappresentanti delle autonomie funzionali, delle categorie sociali, dei sindacati, del terzo settore, dell'associazionismo e del volontariato".

Basilicata

La bozza di modifica dello Statuto della Regione Basilicata fissa esclusivamente una serie di principi. In essi si afferma, in primo luogo, che "La Regione Basilicata attua, nella legislazione e nell'attività amministrativa, il principio di sussidiarietà". In tale azione, "La Regione interviene con atti legislativi, con provvedimenti amministrativi solo in relazione alle attività per le quali non possono adeguatamente provvedere i singoli e le formazioni sociali. Nel pieno rispetto dell'autonomia e dell'iniziativa dei privati, le pubbliche funzioni sono svolte dalla Regione e dagli Enti locali regionali in maniera proporzionata agli obiettivi pubblici individuati e in funzione del perseguimento dei beni comuni indivisibili, che non possono essere adeguatamente realizzati dai singoli o dalle formazioni sociali. L'esercizio delle funzioni amministrative spetta agli Enti territoriali autonomi più prossimi agli interessi dei cittadini. La legge riconosce e garantisce le autonomie funzionali".

Calabria

Nel nuovo Statuto della Regione Calabria si valorizza il "principio di sussidiarietà, conferendo ai Comuni e alle Province tutte le funzioni e i compiti che non attengono ad esigenze unitarie per la collettività ed il territorio regionale, incentivando l'esercizio associato delle funzioni sulla base di criteri di differenziazione, adeguatezza e prossimità, nonché promuovendo e valorizzando l'autonoma iniziativa delle formazioni sociali, delle autonomie funzionali e dei cittadini singoli o associati per lo svolgimento delle attività di interesse generale, di soddisfacimento dei diritti e di realizzazione della solidarietà sociale". A proposito dei rapporti tra la Regione e gli Enti locali, la bozza predisposta prevede che "La Regione riconosce negli istituti della concertazione e della programmazione negoziata uno strumento essenziale di governo, anche ai fini dello sviluppo socio-culturale ed economico-territoriale della Regione"

La potestà di istituire "enti ed aziende regionali" è attribuita all'assemblea regionale.

Lazio

Il testo in discussione afferma che la Regione "disciplina l'organizzazione del governo locale sul proprio territorio, applicando il principio di sussidiarietà allo scopo di favorire il più ampio autogoverno delle comunità", individuando "i bacini costituiti da territori aventi una peculiare ed unitaria vocazione economica, apprestando strutture di servizio, uffici e sportelli unici, con il coinvolgimento degli Enti locali territorialmente interessati".

La bozza di Statuto prevede "la partecipazione degli Enti locali e dei privati al procedimento programmatorio". Il principio di sussidiarietà sembra di tipo verticale piuttosto che orizzontale, non essendo previsti rilevanti luoghi di intervento per le autonomie funzionali, neanche in fase programmatoria (di stretta spettanza dell'esecutivo regionale).

Liguria

Il "Documento di principi e indirizzi per la stesura del nuovo Statuto della Regione", presentato il 22 giugno 2001, afferma che lo Statuto "farà proprio" il principio di sussidiarietà "inteso come criterio guida sia dei rapporti tra la Regione e gli Enti locali, sia tra la Regione e la società civile".

Marche

Il testo dello Statuto in discussione delle Marche prevede che "La Regione promuove e sostiene lo sviluppo delle autonomie locali ponendole a fondamento della propria azione secondo i principi di sussidiarietà e di leale collaborazione", garantendo "la più ampia partecipazione delle autonomie funzionali e delle formazioni sociali all'esercizio dell'attività legislativa e amministrativa" e favorendo "altresì, sulla base del principio di sussidiarietà, l'iniziativa dei cittadini, singoli e associati, diretta a consentire la realizzazione della politica regionale"

Toscana

Il documento di base per la definizione dello Statuto sancisce che "il rifiuto di ogni forma di centralismo regionale e un'impostazione che assuma il principio di sussidiarietà come elemento guida dei rapporti della Regione con gli Enti locali e le organizzazioni della società toscana saranno tra i principali motivi ispiratori del nuovo Statuto"

Umbria

Nella proposta di riforma dello Statuto è prevista "l'individuazione di strumenti e modalità idonei per consentire un apporto collaborativo permanente delle rappresentanze elettive delle autonomie locali, nonché delle categorie del lavoro e della produzione".

1.6. Gli enti locali

1.6.1. I nuovi scenari delineati dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n.3

La nuova formulazione dell'articolo 114 della Costituzione ha determinato una cesura profonda con gli assetti ordinamentali precedenti alla riforma del titolo V della Costituzione, poiché assicura garanzia costituzionale diretta alla potestà statutaria di Comuni, Province e Città metropolitane. Lo Statuto diventa fonte privilegiata per cogliere il profilo identitario di ciascun ente.

Se – come prevede l'intero disegno di riassetto del titolo V della Costituzione – le funzioni amministrative devono far capo, prevalentemente, a Comuni e Province, è evidente che i loro assetti organizzativi devono poter rispondere alla mole ed alla varietà di compiti che l'ordinamento assegna loro. L'organizzazione degli enti locali deve essere orientata a soddisfare, sia in termini di adeguatezza, sia in termini di efficacia, i compiti assegnati.

Un forte processo di innovazione ha interessato in questi ultimi anni le Province, che hanno visto fortemente enfatizzare il loro ruolo di enti di coordinamento e programmazione dello sviluppo locale. Il trasferimento di risorse umane a tali enti è stato cospicuo, interessando – secondo stime del 2002 – l'80% del personale coinvolto nel decentramento di funzioni dallo Stato alle amministrazioni territoriali.

Le Province hanno raggiunto, nel loro insieme, una dimensione organizzativa in grado di garantire in maniera adeguata le funzioni di governo di vasta area locale. I dati disponibili sull'organizzazione puntuale delle Province non sono aggiornati al 2002, ma l'Annuario Istat "Statistiche delle Amministrazioni Pubbliche", relativo al 1999, mette in evidenza come nelle Province esista una strutturazione per unità organizzative interne ed una presenza di dirigenti in grado di garantire l'espletamento dei compiti in carico a tali enti.

1.6.2. Alcuni indicatori sugli assetti organizzativi: Statuti e Unioni di Comuni

Al momento della stesura della presente relazione, non sono disponibili dati aggiornati e quantitativamente significativi sull'organizzazione che gli enti locali si stanno dando sulla base delle leggi e dei poteri prefigurati dall'art.114 della Costituzione. In carenza di elementi di valutazione specifici, un indicatore comunque utile, per verificare in che misura si stia sviluppando il posizionamento istituzionale degli enti locali, è dato dal numero degli Statuti depositati preso il Ministero dell'Interno. Gli Statuti pervenuti alla raccolta ufficiale erano, al 31 dicembre 2002, 7.692, il 94,93% degli 8.102 Comuni italiani. Alla fine del 2000 gli Statuti pervenuti erano 7.641 (94,31%), al 31 dicembre 2001 essi erano saliti a 7.671 (94,68%). Vi è, come si vede, un progresso lento, ma costante. La lentezza del processo si giustifica, peraltro, anche con la circostanza che il totale degli Statuti pervenuti alla raccolta è quasi vicino al 100%. Alla fine dello scorso anno, infatti, il numero degli Statuti mancanti è di 4120 unità.

Per le Province è da segnalare un andamento diverso da due anni a questa parte: da dicembre 2000 il numero degli Statuti depositati è fermo a quota 100 (sulle 102 province italiane).

La situazione degli Statuti dal 2000 al 2002 è schematizzata nelle tabelle che seguono.

Statuti degli Enti Locali

Tabella 1 Situazione al 31 dicembre 2000

ENTI LOCALI	TOTALE	STATUTI PERVENUTI ALLA RACCOLTA UFFICIALE		STATUTI MEMORIZZATI NELLA BANCA DATI		MODIFICHE PERVENUTE RACC. UFF.	MODIFICHE PERVENUTE ED EFFETTUATE IN ATTUAZIONE			
		N.	%	N.	%	N.	L. 81/93	D.L. 29/93	L.127/97	L.265/99
COMUNI	8.102	7.641	94,31	5.108	66,84	5.702	3.061	883	511	1.196
PROVINCE	102	100	98,04	100	100,00	177	70	27	27	48

Fonte: SISTAN- Ministero dell'Interno

Tabella 2 Situazione al 31 dicembre 2001

ENTI LOCALI	TOTALE	STATUTI PERVENUTI ALLA RACCOLTA UFFICIALE		STATUTI MEMORIZZATI NELLA BANCA DATI		MODIFICHE PERVENUTE RACC. UFF.	MODIFICHE PERVENUTE ED EFFETTUATE IN ATTUAZIONE				
		N.	%	N.	%	N.	L. 81/93	DL 29/93	L.127/97	L.265/99	DL 267/00
COMUNI	8.102	7.671	94,68	6.108	75,38	7.330	3.168	916	622	1.808	720
PROVINCE	102	100	98,04	100	100,00	248	70	27	27	48	27

Fonte: SISTAN- Ministero dell'Interno

Dati Nazionali (aggiornati al 31 dicembre 2002)

ENTE	TOTALE	PERVENUTI AL MINISTERO DELL'INTERNO	%	MODIFICHE PERVENUTE
COMUNI	8102	7692	94,93	8294
PROVINCE	102	100	98,04	264

Altro indicatore significativo è costituito dal processo di Unione di comuni (disciplinato dalla legge 3 agosto 1999, n.265 ora trasfusa nel Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali, decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267). La fattispecie dell'Unione di comuni non ha più, come nell'ordinamento precedente, un carattere temporaneo, ma si qualifica come scelta di gestione coordinata di servizi da parte degli enti e può sfociare nella fusione tra Comuni. La potenzialità di tale forma di aggregazione (di servizi e di istituzioni) è estremamente ragguardevole, se si tiene conto che i comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti sono 5.829 sul totale di 8.102. Il fenomeno ha avuto il seguente andamento: le Unioni costituite fino al 1999 erano 8; al 31 ottobre 2001 erano salite a 134; erano 154 al settembre 2002, per arrivare a 202 al febbraio 2003. L'andamento mostra una significativa accelerazione nella costituzione delle Unioni di comuni.

Esse sono fortemente concentrate in alcune aree limitate. Nel 2001 le Unioni erano così ripartite per zone: 105 al Nord, 13 al Centro, 16 al Sud. Nel 2002 al Nord le Unioni avevano raggiunto il numero di 113, al Centro erano 21, al Sud erano attestate su 20 unità. La suddivisione per Regioni, al settembre 2002 e al febbraio 2003, è riassunta nella tabella seguente:

Tabella – La ripartizione delle Unioni dei Comuni su base regionale

REGIONI	UNIONI ATTUALI FEBBRAIO 2003	UNIONI AL SETTEMBRE 2002
Lombardia	45	36
Veneto	29	27
Piemonte	33	26
Friuli Venezia Giulia	11	15
Lazio	17	11
Puglia	17	11
Emilia Romagna	7	7
Marche	7	6
Molise	8	3
Abruzzo	4	3
Trentino Alto Adige	2	2
Sardegna	2	2
Campania	5	2
Calabria	2	1
Umbria	1	1
Sicilia	7	1

Tutti i dati riportati in questo paragrafo e la tabella sono estratti dal *Secondo rapporto sullo stato delle autonomie locali*, I temi, Formez, 2003.

1.7 Le Autorità e le agenzie

Negli anni 80-90 fu ideato, avviato e realizzato un ampio mutamento della macchina organizzativa statale "tradizionale," costituita principalmente dai Ministeri; al contempo, il Paese, analogamente a quanto già avvenuto in altre parti d'Europa e del mondo intero, conferì un'impronta innovativa al ruolo della pubblica amministrazione mediante l'istituzione di numerose strutture denominate "autorità indipendenti", che si aggiunsero così all'esiguo numero di organismi di tal specie già posti in essere (es. Consob).

Come noto, il ricorso alla denominazione "autorità indipendenti" è puramente convenzionale e foriero di difficoltà interpretative; l'espressione, difatti, pur caratterizzando strutture che sono o dovrebbero essere esenti da intromissioni da parte del potere politico, sia per quanto attiene ai profili strutturali che a quelli organizzativi, in realtà assembla figure tra loro indubbiamente eterogenee.

Proprio per tale ragione, la Commissione istituita dal Ministro per la funzione pubblica al termine del 2002 ha ritenuto, nel fare tesoro dei lavori espletati dalla precedente Commissione già operante presso il Dipartimento, di riordinare le strutture in questione, mutandone, anzitutto, il nome in "Istituzioni pubbliche indipendenti". Si è quindi perseguito l'intento di includere all'interno di questa categoria solamente le figure ritenute dalla commissione realmente caratterizzate da tale profilo "autonomistico".

Il secondo proposito è stato poi quello di riordinare la normativa vigente relativa alle autorità esistenti, normativa oramai stratificata nel tempo e caratterizzata dalle numerose differenze tra i vari organismi sotto numerosi profili (modalità di scelta dei componenti degli organi, durata etc.).

Il progetto, tradottosi in uno schema di disegno di legge del Ministro Mazzella, connota le Istituzioni quali persone giuridiche pubbliche in posizione di terzietà rispetto agli interessi variamente curati e al contempo dotate di elevata discrezionalità tecnica e professionale; quest'ultimo aspetto denota la necessità che i componenti di tali organismi abbiano specifiche conoscenze e capacità nel settore oggetto di intervento da parte delle Istituzioni.

Queste sono individuate come segue:

- Garante per la protezione dei dati personali
- Autorità garante della concorrenza e del mercato
- Autorità per le garanzie nelle comunicazioni
- Commissione nazionale per le società e la borsa (CONSOB)
- Istituto per la vigilanza sulle assicurazioni private e di interesse collettivo (ISVAP)

- Commissione di garanzia dell'attuazione della legge sull'esercizio del diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali e sulla salvaguardia dei diritti della persona costituzionalmente tutelati;

- Autorità per la vigilanza sui lavori pubblici, che rimane al momento disciplinata dalla legge 11 febbraio 1994, n.109. Per quanto concerne tale Autorità, tuttavia, è prevista l'adozione di successivo/i decreto/i legislativo/i al fine di ridefinirne le competenze, tenendo conto della normativa comunitaria, dell'interesse nazionale e del nuovo assetto di poteri definito dal novellato articolo 117, della Costituzione, che ridistribuisce le competenze normative tra Stato ed autonomie territoriali.

Non è quindi menzionata, tra gli organismi comunemente considerati indipendenti, l'Autorità per l'energia elettrica e il gas, che continua ad essere quindi (per ora) disciplinata dalla legge 14 novembre 1995, n.481.

Lo schema di disegno di legge si sostanzia, come accennato, in un progetto di riordino unitario della disciplina delle Istituzioni indipendenti, pur nel rispetto delle proprie peculiarità.

Si è voluto, ad esempio, dettare un corpo di regole omogenee in ordine alla nomina dei componenti di tali strutture, alla relativa procedura, alla disciplina delle incompatibilità, alla durata dei rispettivi mandati (fissata a sette anni) e ad alcuni aspetti inerenti al funzionamento interno. Quest'ultimo, ad esempio, è sottoposto ad una disciplina unitaria circa il quorum strutturale e funzionale (presenza dei due terzi dei componenti del Consiglio e voto favorevole della maggioranza dei presenti, con prevalenza, in caso di parità, del voto del Presidente). Interessante la prescrizione di voto palese per tutte le Istituzioni.

Tra le innovazioni dirompenti e unitarie delineate nel progetto di riforma, da segnalare la previsione del parere del Consiglio di Stato sui regolamenti delle Istituzioni, eccezione fatta per quelli di organizzazione e di contabilità, sui quali si è voluta preservare la massima autonomia e indipendenza dall'influenza di qualsivoglia organo dello Stato.

Il contemperamento tra le due esigenze contrapposte di rispetto dell'autonomia di tali strutture e di conferimento di un'impronta unitaria al sistema ha comunque comportato la scelta di preservare intatta una parte della disciplina vigente: sono quindi al momento inalterati il trattamento economico e previdenziale del Presidente e dei componenti del Consiglio e la tipologia di atti da adottare, fermo rimanendo, in quest'ultimo caso, che lo schema reca alcune disposizioni attinenti alla procedura di adozione di tali atti.

Un altro chiaro sintomo dell'autonomia delle Istituzioni è costituito dalla ribadita autodeterminazione organizzativa; questa è esercitata per il tramite di appositi regolamenti che, comunque, dovranno attenersi al principio della distinzione tra attività deliberativa, di indirizzo e di controllo, spettanti al Consiglio, e attività di gestione ed istruttorie, svolte invece dalla struttura organizzativa, ed in particolare dai dirigenti.

Anche la figura del Segretario generale, vertice dell'apparato amministrativo, è confermata laddove già prevista attualmente.

Per quanto concerne il personale dipendente delle Istituzioni, lo schema dispone il ricorso al concorso pubblico per titoli ed esami come sistema di accesso generalizzato nei ruoli delle varie Istituzioni. Oltre al personale di ruolo, tali organismi possono ricorrere a personale assunto a tempo determinato, retribuito in base alla prestazione richiesta e alla qualifica rivestita. E' inoltre consentita la possibilità di avvalersi di personale di altre amministrazioni pubbliche, di aziende locali di servizi pubblici o di altre Istituzioni nonché di lavoratori autonomi.

Dal novero delle Istituzioni pubbliche indipendenti esula l'Agenzia per la vigilanza sui fondi pensione, la cui istituzione è demandata a successivo decreto legislativo, Agenzia che eredita competenze e risorse attualmente facenti capo alla Commissione di vigilanza sui fondi pensione, di cui è prevista contestualmente la soppressione. Difatti, alcune peculiarità inerenti alle modalità operative della Commissione sembrano rendere più consona alla sua natura la configurazione come Agenzia. Basti pensare alle direttive adottate dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali per l'esercizio delle funzioni della Commissione o alla vigilanza esercitata dal relativo Ministero sull'operato della Commissione stessa. Tali aspetti, unitamente all'elevato "tecnicismo" dell'attività svolta dalla Commissione, accostano quest'ultima alle Agenzie già configurate dall'ordinamento, ed in particolare a quelle previste dal d.lgs.300/1999, a cui si rinvia nello schema di disegno di legge, in quanto compatibile.

Quindi, il progetto si propone di distinguere nettamente, sia per i profili strutturali che per quelli funzionali, gli organismi realmente definibili indipendenti in quanto in possesso dei requisiti su indicati, e quelli che, pur caratterizzati in modo distinto dalle strutture tradizionali dell'amministrazione pubblica quale, ad esempio, il Ministero, sono soggette, sotto varia forma, all'ingerenza dell'apparato politico-governativo.

1.8 Gli Enti pubblici nazionali

La vasta ed articolata area degli enti pubblici non ha subito, nel periodo considerato, cambiamenti paragonabili a quelli avvenuti tra la fine degli anni Ottanta e la prima metà degli anni Novanta. In quella fase alcuni tra i grandi enti previdenziali furono soggetti a significativi processi di riorganizzazione.

Nel dare notizia degli interventi di riassetto che si sono realizzati nel corso del 2002, pertanto, si ritiene utile richiamare il quadro generale illustrato nella relazione dello scorso anno, sul quale non vi sono stati cambiamenti sostanziali.

L'articolo 57 della legge 17 maggio 1999, n. 144 ha conferito al Governo la delega a emanare decreti per il riordino degli enti pubblici di previdenza e di assistenza, sulla base dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) fusione per incorporazione di enti o funzioni identiche, omologhe o complementari, tendenzialmente in un solo ente per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e in due enti separati per le altre funzioni previdenziali e assistenziali in favore dei dipendenti di amministrazioni pubbliche e, rispettivamente, di ogni altro beneficiario;

b) trasformazione in associazioni o persone giuridiche di diritto privato degli enti che non svolgono funzioni o servizi di rilevante interesse pubblico;

c) distinzione e separazione della funzione di gestione amministrativa da quella di indirizzo e vigilanza;

d) attribuzione di tutte le funzioni di gestione ad un solo organo collegiale ristretto, nominato dal Governo;

e) adeguamento funzionale del numero dei componenti degli organi di indirizzo e vigilanza;

f) omogeneità di organizzazione per enti pubblici omologhi di comparabile rilevanza, anche sotto il profilo delle procedure di nomina degli organi;

g) distinzione e separazione degli apparati serventi dell'organo di indirizzo e vigilanza da quelli dell'organo di gestione;

h) definizione delle funzioni della dirigenza;

i) decentramento territoriale degli enti, in sintonia con il principio di distinzione e separazione delle funzioni di indirizzo e vigilanza da quella di gestione amministrativa e di quest'ultima dalla gestione operativa;

j) razionalizzazione e omogeneizzazione degli attuali poteri di vigilanza ministeriale;

k) razionalizzazione del controllo della Corte dei conti;

l) contenimento delle spese di funzionamento e dei costi organizzativi e gestionali;

m) promozione delle sinergie tra gli enti.

A tale previsione normativa non è stata, peraltro, data attuazione.

Nel settore degli enti pubblici, la più incisiva riforma degli ultimi anni ha riguardato i Monopoli di Stato. All'Ente Tabacchi Italiani, costituito con decreto legislativo 9 luglio 1998, n. 283, sono stati trasferiti i rami industriali dell'Amministrazione Autonoma Monopoli di Stato. Con due successivi provvedimenti (decreto del Presidente della Repubblica 7 febbraio 2000, n. 115, e con un decreto del direttore generale del 19 giugno 2000) si è parallelamente provveduto alla riorganizzazione della restante parte dei Monopoli di Stato, che assolve a competenze fiscali, di contrasto del contrabbando e di gestione di giochi e lotterie.

Il processo di trasformazione in ente di diritto privato (S.p.A) – con la possibilità del collocamento di azioni sul mercato – è stato realizzato nel corso del 2002. Con decreto del Presidente della Repubblica 15 dicembre 2003, n.385, è stato, invece, emanato il regolamento di organizzazione dell'amministrazione autonoma dei monopoli di stato.

L'assetto dell'intero settore degli enti pubblici è, peraltro, oggetto di attenta riconsiderazione.

Con la legge 137/2002 è stata data al governo la possibilità di intervenire, laddove sia necessario, per alleggerire le gestioni pubbliche sia provvedendo alla riorganizzazione degli enti pubblici esistenti, sia sopprimendo quelli non necessari.

Un primo importante risultato nell'opera di razionalizzazione del settore delle amministrazioni "nazionali" non statali si è avuto con la riforma di tre importanti istituti di ricerca. Sulla base dei principi di delega posti dalla legge 137/2002 sono stati, infatti, emanati tre provvedimenti relativi al Consiglio nazionale delle ricerche (Cnr), all'Istituto nazionale di astrofisica (Inaf) e all'Ente per le nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente (Enea).

La riorganizzazione del Cnr è stata dettata dal decreto legislativo 4 giugno 2003 n. 137. In pari data è stato emanato anche il decreto legislativo 4 giugno 2003, n.138 mediante il quale si è provveduto al riassetto dell'Inaf. Con il decreto legislativo 3 settembre 2003, n.257, si è, provveduto, al ridisegno organizzativo dell'Enea.

Infine, con l'art. 8 del decreto legge 8 luglio 2002, n. 138, convertito, con modifiche, in legge 8 agosto 2002, n. 178, è stata costituita la società per azioni Coni Servizi spa. L' ente, il cui personale è stato trasferito alla società, utilizzerà quest'ultima per l'espletamento dei propri compiti, all'interno di un rapporto disciplinato da un contratto di servizio annuale.

Peraltro, con il decreto legislativo 8 gennaio 2004, n. 15, si è provveduto ad apportare ulteriori modifiche all'organizzazione dell'ente, contenuta nel decreto legislativo.23 luglio 1999, n. 242. Di questo si parlerà in dettaglio nelle prossime relazioni.

Capitolo 2

I Prodotti delle politiche pubbliche

PAGINA BIANCA

Capitolo 2
I prodotti delle politiche pubbliche

2.1 Beni e opere pubbliche

Tra le priorità di politica economica individuate e fatte proprie dal Governo, vi è il Piano strategico per la realizzazione di grandi opere pubbliche per la modernizzazione e lo sviluppo del Paese.

La stessa complessità degli interventi da realizzare ha imposto l'adozione di un apposito strumento legislativo, teso ad imprimere all'*iter* realizzativo delle opere elencate nel Piano la necessaria accelerazione. Nella seduta del Consiglio dei Ministri del 28 giugno 2001 è stato così approvata, tra l'altro, la "legge obiettivo", strumento essenziale in funzione del rilancio delle infrastrutture e la modernizzazione del sistema.

La "legge obiettivo" è calibrata a semplificare le procedure e di superare le troppe pastoie giuridiche e burocratiche previgenti, proprio al fine di consentire una concreta e veloce realizzazione dei progetti. A tale scopo, è stata prevista anche la figura del "*general contractor*", che si assume il compito della esecuzione integrale delle opere in cantiere. La individuazione di un'unica autorità competente, il CIPE (Comitato Interministeriale per la politica Economica), costituisce un ulteriore passo per una più rapida realizzazione dei progetti.

Il Piano strategico non si limita a prevedere interventi sulla sola rete viaria, ma si estende alle misure necessarie all'adeguamento dimensionale degli aeroporti ed allo sviluppo dei collegamenti informatici. A caratterizzare in maniera innovativa la logica del Piano sotto il profilo finanziario, sta anche la scelta di attivare e di fare intervenire, in sede di copertura dei costi necessari, il capitale e l'iniziativa dei privati. La "legge obiettivo", approvata dal Parlamento il 6 dicembre 2001 (legge 21 dicembre 2001, n. 443) e sottoposta a critiche di varia natura ha però superato, sostanzialmente, il vaglio della Corte costituzionale (sentenza n. 303 del 2003).

In parallelo, con il DPEF 2002-2006, approvato nel 2001, è stata confermata, come strategica per lo sviluppo del Paese, la realizzazione di un programma di opere pubbliche, da avviare e concretizzare in tempi brevi, sia per l'unificazione del territorio, sia per aprire il Paese al traffico europeo. La legge 443/2001, insomma, tende all'automatica disapplicazione di tutta una serie di leggi che contrastano con tale esigenza, fatti salvi i principi costituzionali, comunitari e di natura penale. D'altro canto, è pure previsto che tutte le opere possano andare a realizzazione solo previa applicazione delle procedure di Valutazione d'impatto ambientale (VIA), sia pure rinnovate e snellite, a tutela dei valori dell'ambiente.

L'importo complessivo dei lavori programmati è di 51 milioni di euro in ragione dell'intera legislatura, con ripartizione degli oneri finanziari, per il 50%, a carico del bilancio pubblico e per il 50% mediante ricorso al project financing. Il CIPE ha già approvato il programma delle infrastrutture, con sua delibera del n. 121 del dicembre 2001 ed il Ministro Lunardi ha presentato il Primo programma nazionale, con l'elenco delle opere considerate strategiche.

Infrastrutture strategiche

Prog.	infrastrutture strategiche	Previsioni costo a carico pubblico	Avanzamento progettuale	Avvio cantieri	Previsioni di spesa delle opere nel triennio	Disponibilità infrastrutture
1	Valico ferroviario del Frejus (solo tunnel)	1.807,6	30%	II semestre 2004	149,77	2011-2015
2	Valico ferroviario Sempione	1.807,6	20%	I semestre 2004	22,23	2009
3	Valico ferroviario Brennero	2.582,3	20%	II semestre 2005	50,00	2015
4	Asse ferroviario itinerario corridoio 5 Lione-Kiev (Torino-Trieste)	7.901,8			1.962,54	
4°	Torino-Novara		100%	I semestre 2002	955,45	2006
4b	Novara- Milano		90%	I semestre 2003	516,46	2007
4c	Milano- Verona		60%	II semestre 2003	180, 66	2008
4d	Verona- Venezia- Trieste		40%	I semestre 2004	309,87	2007
5	Asse autostradale medio padano	2.737,2			877,97	
5a	Passante di Mestre	1.962,5	40%	II semestre 2003	568,10	2007
5b	Brescia- Bergamo- Milano	774,7	80%	II semestre 2003	309,87	2006
6	Asse ferroviario Ventimiglia -Genova Novara- Milano (sempione)	4.379,6			224,12	
6a	Ventimiglia- Genova		80%	I semestre 2003	118,00	2008
6b	Genova- Milano		60%	I semestre 2004	106, 12	2009
7	Asse ferroviario Brennero -Verona					
	Parma- la Spezia	1.510,6	30%	II semestre 2003	568,10	2008
8	Asse autostradale Brennero- Verona Parma- la Spezia	1.032,9	40%	I semestre 2004	98,13	2008
9	Progetto per la salvaguardia della laguna e della città di Venezia (sistema MO.SE)	4.131,7	60%	II semestre 2002	609,42	2010
10	Nuova Romea	929,6	20%	I semestre 2004	90,90	2008
11	Asse viario Marche- Umbria e quadrilatero di penetrazione interna (tratta marchigiana 669,845- 204-5, 165-54, 744-108, 972/tratta umbra 285, 601-25,823- 59, 393-81,6)	1.807,6	20%	I semestre 2004	320,20	2008
12	Asse autostrada Cecina-Civitavecchia	1.859,2	30%	I semestre 2004	438,99	2007
13	Sistema integrato di trasporto del nodo di Roma	3.124,6			1.032,59	
13a	Gran Raccordo Anulare (G.R.A.)	502,0	100%	II semestre 2002	307,29	2005

13b	Area Castelli	232,4	10%	I semestre 2004	129,12	2007
13c	Linea "C"	1925, 35	70%	II semestre 2003	340,86	2007
13d	Linea "B-1"	464,8	100%	II semestre 2003	255,32	2006
14	Sistema integrato di trasporto del nodo di Napoli	3.885,8	80%	I semestre 2003	1.154,28	2006
15	Sistema integrato di trasporto del nodo di Bari	392,5	60%	II semestre 2003	79,02	2005
16	Sistema integrato di trasporto del nodo di Catania	516,5	60%	II semestre 2003	70,00	2006
17	Asse autostradale Salerno- Reggio C. - Palermo- Messina- Siracusa- Gela	13449, 05			3653, 93	
17a	Salerno- Reggio C.		90%	II semestre 2002	2.687,13	2005
17b	Palermo- Messina		100%	I semestre 2002	485,80	2003
17c	Messina- Siracusa- Gela		50%	II semestre 2003	481,00	2005
18	Asse ferroviario Salerno- ReggioC. Palermo- Catania	12.291,7	40%	II semestre 2003	404,39	2008
19	Nodo stradale e autostrade di Genova	2.765,1	10%	I semestre 2004	150,00	2007
20	Ponte sullo stretto di Messina	4.958,0	40%	II semestre 2004	356,36	2012
21	Interventi emergenza idrica nel Mezzogiorno continentale e insulare	4.641,4	60%	I semestre 2003	2.478,48	2006
TOTALE		**78.512,3**			**14.791,42**	

Fonte: Ministero Economia e Finanze – Documento di programmazione economica e finanziaria 2003-2006

2.2 Servizi

Le Pubbliche Amministrazioni sono ormai da anni al centro di una imponente serie di cambiamenti che hanno interessato con varia intensità tutto il settore pubblico e sono stati indirizzati a creare Pubbliche Amministrazioni orientate verso la cultura dell'efficacia e dell'efficienza, quindi intrise dei principi, delle regole e delle metodologie manageriali che sottendono al governo delle unità che hanno un rilevante impatto economico e sociale .

Questo processo di cambiamento è individuabile nella necessità di modificare i servizi pubblici rendendoli più adeguati alle domande dei tempi e delle circostanze della vita economica e sociale. Questo concetto è esprimibile in termini generali come miglioramento della qualità dei servizi offerti, intesa in senso ampio e, pertanto, una qualità che riguardi la soddisfazione dell'utente sotto il profilo della tipologia di servizi forniti, del loro costo, della loro adeguatezza alla domanda, delle modalità di erogazione.

La base di questo è nel modificarsi della reale produzione dei servizi, non sempre delle loro procedure amministrative, né delle loro opportunità di controllo interno.

Il cambiamento deriva innanzitutto dalla necessità di rispondere adeguatamente al modificarsi della "domanda" da parte dei cittadini e delle imprese che abbisognano di nuovi servizi pubblici o di nuove modalità per la gestione di quelli tradizionali. La grande produzione normativa degli anni '90 in questo campo è la conseguenza della domanda che si eleva dal "paese reale" e cerca di favorire l'adeguamento dell'offerta. I principi di "sussidiarietà" non solo verticale, ma anche orizzontale, "federalismo", "federalismo fiscale" e gli altri che ad essi si sono accompagnati derivano dalle necessità di un sistema economico/competitivo e sociale di rapportarsi con pubbliche amministrazioni più "moderne" cioè più sensibili alle esigenze. In particolare è sentito come concluso il ciclo della autoreferenzialità delle PP.AA. ed anche ad esse si chiede di "dar conto" di cosa avevano programmato, quali risultati avevano ottenuto, con quali costi, con quali ricavi per cessione dei servizi, etc.

Tutto ciò richiede differenti criteri gestionali, una diversa organizzazione, un nuovo approccio "al cliente", nuovi strumenti informativi, un nuovo stile di comunicazione con contenuti fortemente diversificati, etc. In sostanza chi decide/in base a quali domande quali servizi potenziare e quali ridurre o dismettere? Quali livelli di costo, efficacia ed efficienza sono considerati accettabili? Chi paga, e sulla base di quali criteri? Quali forme giuridiche divengono preferibili?

Le PPAA infatti sono il gestore di una serie di servizi essenziali alcuni dei quali esercitati direttamente, mentre altri possono essere esercitati in regime diretto o indiretto, e sono quelli che determinano le condizioni di ciò che ormai prende il nome di "qualità della vita".La crescente domanda di servizi infatti è proprio una caratteristica dello sviluppo sia in senso quantitativo che, appunto, qualitativo delle nostre economie, tanto che la società medesima va qualificandosi come post-industriale o del terziario.

Il complesso dei servizi pubblici, nazionali e locali, nel nostro paese non è sempre ben confrontabile con quelli dei partner che, sui vari mercati europei, sono da tempo a livelli di qualità e di efficienza più elevati, in media, dei nostri.

Vi sono anche in Italia, servizi già oggi pienamente competitivi, ve ne sono altri in grado di diventarlo in un periodo breve, ma ve ne sono anche di quelli per cui occorrerà un maggior lasso temporale per l'adeguamento.

E' indispensabile iniziare dallo stato dei servizi pubblici, poiché ormai sembra essersi compreso appieno come una delle cause principali del ritardo nello sviluppo economico e sociale del nostro paese è la trascuratezza "culturale", prima che economica e finanziaria, in cui sono stati relegati i servizi delle PPAA.

E' importante che si comprenda che il sistema dei pubblici servizi rappresenta, in molti settori, una strozzatura da superare rapidamente, il vero "fattore limitazionale" della nostra crescita economica e sociale.

2.2.1 Il Programma Cantieri

Avviato nel febbraio 2002, è una iniziativa nata per promuovere, sostenere, sperimentare e diffondere l'innovazione nelle amministrazioni pubbliche al fine di conseguire il miglioramento dei servizi e delle politiche pubbliche. In sintonia con la missione istituzionale del Dipartimento, "Cantieri" è realizzato in collaborazione con altri soggetti istituzionali come A.N.C.I., U.P.I., Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province autonome, Confindustria, Formez, S.S.P.A., S.S.P.A.L., etc., interessati ad accelerare i processi di cambiamento nel settore pubblico. Coerentemente con le indicazioni fornite dall'O.C.S.E. ed in sintonia con le modifiche del Titolo V della Costituzione, "Cantieri" propone un approccio all'innovazione basato sul rafforzamento delle capacità interne delle amministrazioni, anziché sull'introduzione di continue riforme provenienti "dall'alto".

Il Programma ha raggiunto, nel periodo 2002/primo semestre 2003, i seguenti risultati:

• sono stati realizzati 2 bacini di innovazione per la messa a punto di soluzioni innovative di miglioramento dei servizi pubblici a beneficio di cittadini ed imprese (*customer satisfaction e call center*) e avviati 9 laboratori per la sperimentazione e sviluppo di innovazioni in aree di frontiera dell'organizzazione (benessere organizzativo, sponsorizzazioni, finanza innovativa, regolamenti organizzativi, gestione del personale in prospettiva di genere, comunità di pratica, bilancio sociale, processi decisionali per la definizione delle politiche pubbliche e piani di comunicazione) con il coinvolgimento, nelle attività di ricerca e sviluppo, di oltre 100 amministrazioni;

• avvalendosi del know how prodotto, sono stati avviati, per aree territoriali, 532 "Cantieri di innovazione" (su: benessere organizzativo, customer satisfaction, sponsorizzazioni, donne e leadership), per fornire alle oltre 400 amministrazioni iscritte: strumenti operativi, formazione, assistenza tecnica e assistenza alla realizzazione di programmi di cooperazione fra amministrazioni;

• nell'ambito dell'iniziativa "I Successi di Cantieri" sono stati creati 24 distretti di innovazione all'interno dei quali è stata fornita assistenza tecnica per la valutazione dei fabbisogni di innovazione a 300 amministrazioni e per la definizione di Piani integrati di cambiamento a 210 amministrazioni di cui 80 assistite nel periodo 2002/2003;

• nell'ambito della collana "Analisi e strumenti per l'innovazione" sono stati prodotti e resi disponibili alle amministrazioni 11 nuovi volumi;

• è stata realizzata un'ampia opera di promozione dei risultati e delle iniziative del Programma "Cantieri" attraverso il portale di Cantieri (www.cantieripa.it) che ha raggiunto nel 2003 i 7.000 iscritti e una media di 15.000 accessi mensili, la stampa nazionale e locale, *newsletter* e siti *internet* dedicati alle amministrazioni pubbliche;

• è stata curata la partecipazione del Programma alle principali manifestazioni fieristiche della PA del 2002 e del 2003 - EuroPA, Compa, Smau e ForumPA; in occasione del Forum P.A. sono state organizzate la seconda e terza edizione dell'evento "Giornata degli Innovatori", appuntamento annuale fra il Dipartimento della Funzione Pubblica e la comunità degli innovatori delle amministrazioni pubbliche dedicato al confronto sui temi emergenti ed alla illustrazione dei risultati realizzati dal Programma "Cantieri" (oltre 2500 fra operatori pubblici e privati hanno partecipato all'edizione 2003).

2.2.2 I servizi pubblici locali

Nell'ambito dell'erogazione dei servizi pubblici, appare evidente che le istituzioni locali si trovano a fronteggiare un decentramento di poteri e funzioni di particolare ampiezza e complessità. Le risorse umane, materiali, finanziarie, di conoscenza devono ancora trovare l'assetto adeguato agli attuali bisogni. Occorre di norma ripensare non solo alla crescita quantitativa, quanto nuove forme di organizzazione e gestione innovative e orientate ala clientela.

In tale logica il comune particolarmente si trova a svolgere funzioni di "front office" anche per le altre amministrazioni locali, regionali e centrali. Da azienda di produzione diretta di beni di interesse collettivo, assume gradualmente le ulteriori funzioni di ente di partecipazioni industriali e poi, più ampiamente, di programmatore e gestore del tessuto economico/sociale del proprio territorio. Diminuiscono, infatti, i servizi a produzione diretta, aumentano quelli a base imprenditoriale, crescono i fenomeni di esternalizzazione e privatizzazione, le attività di regolamentazione tendono a trasformarsi in servizi di assistenza allo sviluppo. Ancora più complessa si presenta la situazione dei governi regionali, chiamati a gestire servizi complessi quali quelli sanitari e di trasporto locale, su aree tanto più vaste.

Il grande ampliamento delle competenze degli enti regionali e locali e il deciso passaggio dall'attività di produzione diretta dei servizi a quelle di programmazione e regolamentazione modificano dunque il modo di essere di tali amministrazioni e, soprattutto, la natura delle relazioni con l'ambiente.

Lo stato di attuazione ed implementazione dei principali strumenti destinati a supportare le relazioni con l'ambiente vengono rappresentate nei seguenti paragrafi.

2.2.3 La Carta dei servizi pubblici

La Carta dei servizi pubblici è uno degli elementi più importanti nel vasto processo di riforma e modernizzazione che nell'ultimo decennio ha interessato le amministrazioni pubbliche centrali e locali. In un contesto economico e politico che sembra ormai essersi avviato verso una riforma dello Stato in senso federale e verso il riconoscimento dell'opportunità di adottare, anche nella logica di funzionamento delle amministrazioni pubbliche locali, principi e strumenti propri dell'economia aziendale, la Carta dei servizi offre potenzialità innovative in larga parte ancora da sfruttare.

Numerosi sono gli aspetti del rapporto ente-utente sui quali l'adozione della Carta dei servizi va ad incidere. Con l'adozione della Carta dei servizi l'ente locale garantisce all'utente dei servizi pubblici locali il rispetto di standard di qualità, a pena di una "sanzione monetaria" o di altra "forma di ristoro". L'efficace operatività dello strumento richiede che i suddetti standard siano comunicatigli utenti, resi espliciti e continuamente aggiornati.

Il soddisfacimento di tali condizioni minimali di funzionalità è legato all'instaurarsi di efficaci e consapevoli processi di comunicazione tra enti ed utenti. In particolare, dovranno essere curati non soltanto gli aspetti informativi (comunicazione unilaterale ente-utente) ma anche quelli legati all'acquisizione di informazioni di ritorno dall'utenza (comunicazione a due vie) ed al coinvolgimento attivo degli utenti nella definizione, modulazione e miglioramento degli standard qualitativi (partecipazione).

La percentuale di soggetti in qualche modo adempienti appare, a prima vista, abbastanza confortante, ma da una maggiore analisi dei dati emerge che l'adozione di linee di comportamento poco propositive da parte delle amministrazioni locali. La situazione riscontrata porta a considerare la stesura della Carta dei servizi vincolata sostanzialmente alla necessità di adempiere ad un obbligo normativo, piuttosto che dalla specifica volontà di dotarsi di uno strumento indispensabile per il miglioramento della gestione dei servizi.

Altro fattore critico evidenziato è la scarsa conoscenza della carta sia da parte di cittadini e aziende sia da parte delle associazioni di categoria.

La disponibilità di applicazioni IT offre sempre più l'opportunità di impostare in maniera innovativa e responsabile i rapporti tra enti e cittadini/imprese. L'utilizzo di tali strumenti può rivelarsi proficuo non solo per la comunicazione da e verso l'esterno delle informazioni rilevanti per una corretta gestione della Carta (standard qualitativi offerti, aspettative e livello di soddisfazione dell'utenza) ma essere strumento di fondamentale importanza per risolvere problemi di coordinamento e di integrazione tra i vari "organi" dell'ente territoriale che erogano i servizi pubblici.

L'introduzione di nuove tecnologie, come ogni processo di cambiamento, richiede una visione complessiva ed unitaria capace di individuare le strategie di intervento coerenti con le politiche dell'amministrazione di valutarne la fattibilità e l'impatto sull'organizzazione del lavoro e di assistere le unità organizzative coinvolte nei processi di innovazione. Le nuove tecnologie consentono di sviluppare sistemi informativi sempre più in grado di fornire un reale supporto al processo decisionale riferito sia alle politiche sia alla gestione (compreso lo sviluppo della qualità ed il rapporto con i cittadini/imprese). Ma è necessario che siano queste esigenze a guidare l'utilizzo delle tecnologie e lo sviluppo dei sistemi informativi e non viceversa.

Dall'analisi sulla rete internet è èmerso che solamente una percentuale che si attesta intorno al 2o% degli enti dotati di una Carta dei servizi ha deciso di diffonderla anche tramite la rete internet.

Da questo punto di vista è chiaro che da un lato vi sia un problema di conoscenza della Carta dei servizi, e dall'altro la disponibilità di una tecnologia accessibile, ma ancora poco sfruttata.

La caratteristica più importante del web è la sua capacità di veicolare flussi di informazioni a due vie, cioè di permettere agli enti di raccogliere dai cittadini in maniera veloce e diretta le informazioni necessarie e di instaurare con essi rapporti continuati ed interattivi. Ascoltare i cittadini/imprese e valutare la qualità dei servizi non rappresenta un compito ispettivo nei confronti dei colleghi, ma una modalità per contribuire a raccogliere informazioni utili per i migliorare i servizi e la soddisfazione degli utenti. Tali informazioni sono di fondamentale importanza sia nella fase di redazione della Carta che per il necessario e continuo miglioramento degli standard di servizi offerti e garantiti con essi. È importante perciò, che le amministrazioni, nel definire la strategia di comunicazione più corrispondente a ciascuna Carta dei servizi, individuino il target di riferimento ed il posizionamento dei propri servizi. Queste differenziazioni non devono comunque pregiudicare l'opportunità di adottare stili e forme di presentazione delle Carte che siano distintive dell'amministrazione erogatrice.

In definitiva, le criticità sulle quali sarebbe opportuno lavorare sono costituite dalla definizione di standard qualitativi facilmente percepibili e valutabili dagli utenti; dal continuo adeguamento degli standard medesimi; dalla costruzione di un rapporto partecipativo con i soggetti serviti, singoli cittadini o imprese che siano. L'IT rappresenta uno dei mezzi più efficaci ed ancora insufficientemente sfruttato per ottenere miglioramenti in tutte le circostanze dove sono cruciali l'accessibilità e la tempestività nella diffusione e nella raccolta/scambio delle informazioni.

2.2.4 Lo sportello unico per le imprese

Una significativa dimensione dell'analisi ha riguardato lo studio dei servizi innovativi che le pubbliche amministrazioni locali possono attuare per il sostegno della competitività delle imprese, con particolare attenzione alla potenzialità offerte dagli Sportelli unici.

Lo Sportello unico, rappresenta non solo un mezzo per semplificare e ridurre le procedure burocratiche per l'avvio di nuove iniziative economiche, ma anche un luogo in cui risulta disponibile, in maniera trasparente, tutta l'informazione necessaria alle nuove imprese per definire strategie e piani decisionali.

L'implementazione dello SU in Italia è stata recentemente definita una best practies nella recente review del sistema di regolazione italiano dell'OCSE (OECD, Regulatory Reform in Italy 2001 175). Alcuni aspetti del programma, tra cui il focus sull'informatizzazione e gli incentivi finanziari per accelerare l'impianto dello Sportello da parte dei Comuni, sono stati particolarmente apprezzati.

A tal riguardo, è emerso che è giudicata "importante" l'integrazione e la collaborazione tra enti ai fini del miglioramento nell'offerta di servizi per lo sviluppo del tessuto economico locale, ma non sono attivi realmente i relativi strumenti spesso anche tradizionali e soprattutto innovativi.

Lo sportello unico è ancora poco conosciuto sotto il profilo della gamma di servizi offerti.

Gli sportelli unici per le imprese (e per l'internazionalizzazione) sono operativi in molte realtà, anche se, molto deve essere ancora fatto nell'ottica dell'integrazione tra le singole amministrazioni.

Esiste una forte domanda di servizi innovativi (piena automazione dei contatti e rapporti on-line,supporto a progetti di diffusione di best practies, o integrazione delle informazioni per le aziende, ecc.).

Complessivamente emerge un quadro nel quale, al di là della formale attivazione di "ponti" tra la pubblica amministrazione e il sistema delle imprese, sotto il profilo sostanziale sembra ancora significativo il gap che divide le risposte studiate e offerte dagli enti, rispetto alle esigenze espresse dalle aziende: gli Enti che gestiscono i servizi pubblici locali assumono una veste rilevante nella "creazione" delle risorse disponibili, su quali si fonda la competitività dell'assetto economico-produttivo territoriale.

Il sistema di gestione integrata del territorio pone il territorio stesso al centro dell'intero processo, poiché esso, partendo dalle sue caratteristiche storico-culturali e socio-economiche, rappresenta l'insieme delle opportunità ed al contempo dei vincoli per lo sviluppo: nel quadro dei rapporti tra il sistema produttivo ed il sistema burocratico-istituzionale, lo Sportello Unico per le attività produttive, può assumere in tal senso un ruolo dominante.

Sportelli unici istituiti nei comuni rilevati

			Sportelli unici istituiti			
			Numero comuni		Popolazione	
	Numero comuni rilevati	Popolazione nei comuni rilevati	V.A	%sui com. rilevati	V.A	% sulla pop. rilevata
Piemonte	1.009	3.900.305	875	86,7	3.699.183	94,8
Lombardia	1.396	8.618.105	662	47,4	6.072.081	70,5
Veneto	455	3.705.443	278	61,1	2.497.505	67,4
Friuli V.G.	141	599.769	49	34,8	394.949	65,9
Liguria	219	1.563.864	120	54,8	1.326.964	84,9
Emilia Rom.	340	3.977.663	287	84,4	3.722.189	93,6
Toscana	260	3.128.575	183	70,4	2.725.061	87,1
Umbria	77	789.957	52	67,5	621.062	78,6
Marche	246	1.460.989	182	74	1.163.425	79,6
Lazio	225	3.580.416	85	37,8	3.191.930	89,1
Abruzzo	305	1.279.016	228	74,8	1.138.950	89
Molise	135	326.422	115	85,2	292.795	89,7
Campania	472	5.245.219	386	81,8	4.816.461	91,8
Puglia	218	3.588.355	205	94	3.400.294	94,8
Basilicata	131	606.183	102	77,9	516.604	85,2
Calabria	381	1.960.404	310	81,4	1.729.776	88,2
Sicilia	329	4.748.159	287	87,2	4.337.084	91,3
Sardegna	339	1.465.372	200	59	976.751	66,7
TOTALE	**6.678**	**50.544.216**	**4.606**	**69**	**42.623.064**	**84,3**

			Sportelli unici istituiti			
			Numero comuni		Popolazione	
	Numero comuni rilevati	Popolazione nei comuni rilevati	V.A	%sui com. rilevati	V.A	% sulla pop. rilevata
fino a 1.000	1.539	882.492	972	63,2	558.207	63,3
da 1.001 a 10.000	4.211	15.125.653	2.844	67,5	10.482.952	69,3
da 10.001 a 50.000	804	15.703.280	672	83,6	13.302.749	84,7
oltre 50.000	124	18.832.791	118	95,2	18.279.156	97,1
TOTALE	**6.678**	**50.544.216**	**4.606**	**69**	**42.623.064**	**84,3**

Fonte: L'impatto economico dello Sportello unico (Pubblicazione Formez – 2002)

Valutazione dell'efficienza dei servizi amministrativi

	Amministr.ne Statale	Regione	Provincia	Comune	Comunità Montane
Molto efficiente/abbastanza efficiente	66%	57%	56%	77%	8,60%
Poco Efficiente/Per niente efficiente	24%	18%	18%	20%	3,80%
Non indica	0	25%	26%	3%	87,60%
Totale	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Fonte: Secondo rapporto sullo stato delle autonomie locali–FORMEZ 2002

Valutazione del miglioramento dei servizi amministrativi in presenza dello Sportello Unico per le attività produttiva

è migliorata		Sportello Unico presente	Sportello Unico assente	Non so se sia presente
chiarezza e semplicità delle procedure	migliorato	26%	17%	9%
competenza del personale	migliorato	18%	13%	7%
diffusione e trasparenza delle informazioni	migliorato	22%	16%	8%
cortesia e disponibilità del personale	migliorato	22	14%	8%
rispetto dei tempi	migliorato	17%	11%	7%

Fonte: Secondo rapporto sullo stato delle autonomie locali–FORMEZ 2002

Accanto ad alcuni risultati di sicura significatività, sono ancora importanti gli aspetti di debolezza dai quali non si può prescindere per esprimere un giudizio complessivo e sui quali occorre in prospettiva intervenire:

I ritardi di carattere operativo e funzionale sembrano essere principalmente imputabili:

- alle incertezze normative;
- alla mancanza di infrastrutture informatiche, soprattutto on- line
- alla mancanza di sistemi tecnologici integrati che permettano di superare completamente la tradizionale scarsità nella coordinazione e l'assenza di comunicazione tra i diversi settori della pubblica amministrazione;
- alla difficoltà di acquisire un patrimonio informativo che tenga conto delle opportunità offerte dal contesto locale, nazionale e comunitario.

E' essenziale, in quest'ambito, sottolineare come nella maggior parte dei casi la logica reticolare insita negli sportelli unici, non sia stata accompagnata a forme di responsabilità trasversale sui "processi" ed a correlati sistemi informativi che consentano una effettiva gestione integrata e controllo del processo.

Un altro studio OCSE evidenziava come la regolamentazione governativa rappresenti addirittura il principale ostacolo per lo sviluppo delle imprese a crescita elevata.

I vincoli imposti dalla regolamentazione appaiono particolarmente sentiti dagli imprenditori italiani.Nonostante il consistente processo di semplificazione degli ultimi anni le (certificazioni richieste dalla PA a cittadini ed imprese si sono ridotte del 53% dal 1996 ad oggi).

I sistemi di regolamentazione sono di fatto solitamente disegnati tenendo in considerazione un'idea di impresa già sviluppata ed affermata, e non start-up frequente mente caratterizzati da una ridotta capacità sia di accedere all'informazione che di far fronte a spese improduttive legate alla regolamentazione. Ne deriva che la regolamentazione tende, in questi casi, ad assumere la natura di "costo fisso" che incide negativamente soprattutto sulle nuove iniziative imprenditoriali di piccola dimensione. E questo sia perché i costi diretti ed indiretti legati alla regolamentazione incidono sull'economicità della gestione in misura proporzionalmente maggiore nelle aziende di piccole dimensioni, sia perché la scarsa dimensione, strutturazione e dotazione di capacità manageriali delle imprese di nuova creazione determinano una naturale minore capacità di far fronte alle richieste degli uffici delle varie amministrazioni.

La presenza di vincoli amministrativi eccessivi e non necessari allo start-up può pertanto rappresentare una seria distorsione che non consente il raggiungimento della piena efficienza economica e l'ottimale sviluppo dell'imprenditorialità.

In quest'ottica, lo Sportello Unico può potenzialmente svolgere un ruolo centrale nel ridurre i costi improduttivi e i disincentivi ad avviare nuove attività economiche, contribuendo così al corretto ed efficiente funzionamento del sistema economico. Tale esigenza appare particolarmente sentita in Italia, sia per l'importanza attribuitagli dagli imprenditori, sia per consentire il raggiungimento di quei guadagni di produttività che sembrano essere legati ad una più semplice ed efficace regolamentazione del processo di entrata delle imprese nel mercato.

Sportelli unici che hanno indicato il numero dei procedimenti avviati

	Comuni con SUAP istituito		Sportelli unici che hanno indicato procedimenti				
	Numero	Popolazione	Numero comuni		Popolazione		Procedimenti
			V.A	%	V.A	%	
Piemonte	875	3.699.183	116	13,3	2.221.927	60,1	8.727
Lombardia	662	6.072.081	206	31,1	4.006.253	66	42.873
Veneto	278	2.497.505	64	23	1.180.871	47,3	3.016
Friuli V.G.	49	394.949	7	14,3	185.566	47	170
Liguria	120	1.326.964	59	49,2	1.069.546	80,6	2.507
Emilia Rom.	287	3.722.189	156	54,4	2.539.458	68,2	44.451
Toscana	183	2.725.061	116	63,4	2.284.045	83,8	38.225
Umbria	52	621.062	19	36,5	454.474	73,2	1.249
Marche	182	1.163.425	53	29,1	699.757	60,1	3.292
Lazio	85	3.191.930	12	14,1	2.863.381	89,7	55.009
Abruzzo	228	1.138.950	33	14,5	470.743	41,3	3.639
Molise	115	292.795	33	28,7	120.768	41,2	1.279
Campania	386	4.816.461	117	30,3	2.623.820	54,5	3.162
Puglia	205	3.400.294	72	35,1	2.253.851	66,3	7.777
Basilicata	102	516.604	13	12,7	72.367	14	467
Calabria	310	1.729.776	82	26,5	860.218	49,7	4.438
Sicilia	287	4.337.084	75	26,1	2.476.732	57,1	15.697
Sardegna	200	976.751	8	4	46.018	4,7	325
TOTALE	**4.606**	**42.623.064**	**1.241**	**26,9**	**26.429.795**	**62**	**236.303**

	Comuni con SUAP istituito		Sportelli unici che hanno indicato procedimenti				
	Numero	Popolazione	Numero comuni		Popolazione		Procedimenti
			V.A	%	V.A	%	
fino a 1.000	972	558.207	107	11	69.497	12,5	2.998
da 1.001 a 10.000	2.844	10.482.952	679	23,9	3.046.034	29,1	36.440
da 10.001 a 50.000	672	13.302.749	365	54,3	7.543.233	56,7	69.986
oltre 50.000	118	18.279.156	90	76,3	15.771.031	86,3	126.879
TOTALE	**4.606**	**42.623.064**	**1.241**	**26,9**	**26.429.795**	**62**	**236.303**

Fonte: L'impatto economico dello Sportello unico (Pubblicazione Formez – 2002)

Comuni con suap istituito a gennaio'01	**Popolazione nei comuni con suap istituito a gennaio '01**	**Comuni con suap istituito a settembre '02**	**Popolazione nei Comuni con suap istituito a settembre '02**	**incremento del n. di Comuni con suap istituito**	**Incremento della Popolazione coperta dal servizio**
2909	32.470.309	4224	39.892.489	+45,2%	+22,9%

Comuni	**Popolazione**	**Procedimenti conclusi**	**Procedimenti conclusi entro i termini**	**% dei procedimenti conclusi entro i termini sui procedimenti conclusi**
996	24.261.760	191.168	166.665	87,2%

Al fine di valutare l'impatto dello Sportello Unico, viene fornito un quadro sui cambiamenti procedurali ed operativi indotti dall'introduzione dello strumento in oggetto.

I servizi erogati – Confronto –

A - Sistema di licenze e autorizzazioni successiva	**Situazione antecedente alla istituzione SU**	**Situazione successiva alla istituzione SU**
Esiste un unico ufficio a cui rivolgersi per ottenere informazioni su autorizzazioni e comunicazioni (one-stop shops)?	NO	SI
Esiste un unico ufficio per lo concessione delle autorizzazioni e l'accettazione delle comunicazioni?	NO	SI
Esistono casi in cui vale la regola Del "silenzio assenso"?	SI	SI
B- Oneri amministrativi per lo start up, ditte individuali	**Situazione antecedente alla istituzione SU**	**Situazione successiva alla istituzione SU**
Numero di procedure necessarie per la creazione di una ditta individuale	11	7
Numero di servizi governativi da contattare	3	1
Quante settimane occorrono per perfezionare le procedure amministrative/burocratiche	16	8
Costi in ECU/EURO per le procedure amm.ve (inclusi i costi per consulenze profess.li)	1150	500
C- **Oneri amministrativi per lo start-up, società di capitali**	**Situazione antecedente alla istituzione SU**	**Situazione successiva alla istituzione SU**
Numero di procedure necessarie per la creazione di una società	21	9
Numero di servizi governativi da contattare	6	3
Quante settimane occorrono per perfezionare le procedure Amministrative/burocratiche	22	10
Costi in (ECU-EURO) per le procedure Amministrative(incluse costi consulenze profess.li)	7700	3000

Fonte: L'impatto economico dello Sportello unico (Pubblicazione Formez – 2002)

In tale quadro, lo Sportello Unico, specie se interpretato in senso non meramente autorizzatorio, può assolvere nei diversi contesti territoriali un complesso di funzioni che vanno ben oltre la sia pure importantissima efficienza amministrativa.

L'attivazione degli Sportelli Unici si avvia rapidamente a raggiungere la piena copertura del territorio italiano. (Già nel 2001 una indagine condotta attraverso le prefetture evidenziava che, la popolazione servita dallo Sportello unico era pari al 69% di quella rilevata a tale quota è destinata a raggiungere il 77% nel 2002).

L'indubbia portata innovativa dello sportello necessita di tempo, non solo sul piano organizzativo e procedurale per le amministrazioni locali, ma anche per permettere all'universo delle imprese di acquisire la giusta consapevolezza sul ruolo dello sportello quale interlocutore dinamico e sensibile alla domanda del territorio

La qualità e la varietà dei servizi offerti, le innovazioni organizzative, l'impatto sul contesto socioeconomico possono, allo stato attuale, essere in parte desunti osservando alcuni casi di SU eccellenti che già oggi sono in grado di interpretare e dare risposta alle esigenze specifiche dei territori in cui operano.

Di conseguenza, l'impatto dello Sportello Unico sarà rappresentato da un più efficiente utilizzo delle risorse umane e da minori spese per consulenze esterne relative alla soluzione di problemi di tipo burocratico.

Un ultimo aspetto da prendere in considerazione è relativo alla riduzione dell'incertezza sugli investimenti che lo Sportello Unico consente.

Un'ulteriore esperienza significativa è offerta dal ruolo svolto in alcune parti d'Italia dalle Camere di Commercio: queste ultime, infatti, sono chiamate a fare da integratrici degli Sportelli Unici presenti sul proprio territorio.

Il ruolo si esplica attraverso la realizzazione di progetti coinvolgenti gli enti locali e le altre amministrazioni pubbliche presenti sul territorio, finalizzati a facilitare la comunicazione con gli Sportelli Unici, unificare e omogeneizzare la modulistica impiegata ed a agevolare l'orientamento alle imprese. A ciò si aggiunga il fatto che molto spesso le Camere di Commercio svolgono attività di orientamento e di consulenza su temi comuni alle imprese quali i finanziamenti nazionali ed europei e la formazione professionale.

Stima dell'impatto dello Sportello Unico in caso di funzione amministrativa pienamente opertiva sul territorio nazionale (Migliaia Di Euro/Anno)

Attività economiche	Valore agg. Prodotto nei mesi risparmiati Imprese iscritte	Val. agg. Prodotto nei mesi risparmiati Imprese attive	Costi risparmiati per personale amm.vo	Costi risparmiati per minore ricorso consulenze	Totale riduzione costi amm.vi	Incremento degli investimenti	Totale impatto
Agricoltura silvicultura e pesca	60.941,91	12.394,97	276.820,90	332.081,79	682.239,56	90.173,37	772.103,06
Industria in senso stretto	1.429.552,70	316.588,08	168.881,41	270.106,96	2.185.129,14	520.123,74	2.705.201,24
Costruzioni	179.727,00	43.898,84	153.904,16	246.349,94	623.879,93	52.265,44	676.042,08
Commercio, riparazioni, alberghi e ristoranti, trasporti e comunicazioni	963.708,57	214.329,61	461.196,01	553.125,34	2.192.359,54	461.764,11	2.654.072,00
Intermediazione monetaria e finanziaria; attività immobiliari ed imprenditoriali	472.558,06	234.471,43	129.114,22	86.248,30	921.875,56	621.555,88	1.543.689,67
TOTALI VERI	**3.106.488,24**	**821.682,93**	**1.189.916,70**	**1.487.912,33**	**6.605.483,73**	**1.745.882,54**	**8.351.108,05**
TOT.	3.106.488,25	821.682,93	1.189.916,70	1.487.912,33	6.605.483,74	1.746.140,78	8.351.624,52

Obiettivi dello Suap in termini di nuove imprese e incremento occupazionale nei diversi sistemi locali

					Breve periodo (2001-2003)			Medio periodo 2003-2005	
	Numero SSL	Numero Comuni	Imprese iscritte 2000	Add/impresa	Incr % natalità	Incr nuove imprese	Incr Occ	Icr imprese iscritte	Incr Occ
Metropolitani	17	538	121.866	3,9	1,00%	1.219	3.776	2.437	7.552
Servizi	28	437	23.573	3,3	1,50%	354	928	589	1.547
Industriali	172	2.433	97.312	4	2,00%	1.946	6.294	3.406	11.014
Turistici	92	628	18.529	3,3	2,00%	371	983	556	1.475
Agricoli	15	85	3.083	3	2,50%	62	148	108	260
Marginali	165	978	15.725	2,6	3,00%	472	988	786	1.646
Misti	295	2.995	123.034	3,3	3,00%	3.691	9.749	6.152	16.248
TOTALI VERI	**784**	**8.094**	**403.122**			**8.115**	**22.866**	**14.034**	**39.742**
TOT	**784**	**8.094**	**403.122**	**3,6**	**2,01%**	**8.114**	**23.571**	**14.034**	**40.772**

Impatto economico dello Suap per imprese di nuova costituzione

Attività economiche	Val agg. 2000 (migliaia di euro)	Imprese attive 2000	% Imprese interessate dallo SPUN	Imprese iscritte 2000	Val agg impresa (euro)	Val agg. Nuova impresa/mese (milioni)	Mesi risparmiati
Agricoltura silvicultura e pesca	29.992.201,50	1.071.006	100%	52.157	27.991,96	774,69	1,5
Industria in senso stretto	253.096.933,80	654.018	100%	46.649	386.981,15	10.639,01	3
Costruzioni	52.589.773,12	596.390	70%	70.492	88.159,19	2.427,35	1,5
Commercio, riparazioni, alberghi e ristoranti, trasporti e comunicazioni	257.087.079,80	1.785.829	100%	161.941	143.936,54	3.976,72	1,6
Intermediazione monetaria e finanziaria; attività immobiliari ed imprenditoriali	281.272.756,38	500.481	100%	60.022	562.008,40	15.442,06	1
TOTALI VERI	**874.038.744,60**	**4.607.724,00**		**391.261,00**	**1.209.077,24**		
TOT	**874.038.744,60**	**4.607.724,00**		**391.262,00**	**189.694,62**		

PAGINA BIANCA

Capitolo 3

I processi

PAGINA BIANCA

Capitolo 3
I processi

3.1 La regolazione

L'evoluzione del processo di regolazione

Il programma dell'attuale Governo individua, tra gli obiettivi da perseguire, la realizzazione di una nuova politica normativa volta ad una rivisitazione e riduzione del complesso normativo, puntando "ad una vasta opera di delegificazione e riduzione degli eccessi regolamentari e amministrativi che producono gravi danni alle nuove iniziative e all'efficienza economica delle piccole e medie imprese.

A fronte del problema dell'eccessivo proliferare e della estrema complessità del *corpus* normativo, il Governo ha sostanzialmente delineato due linee direttrici di riforma: in primo luogo è stato dato impulso a strumenti che consentano di valorizzare e approfondire l'istruttoria normativa, intesa come momento fondamentale per il miglioramento e anche la riduzione della produzione normativa; in secondo luogo è stato individuato un programma di riassetto e riordino del sistema normativo attraverso la previsione di interventi di codificazione, delegificazione, semplificazione e deregolamentazione.

In tale ottica, è stato dato un maggior impulso a quegli strumenti che consentono di garantire una coerenza logico-giuridica nell'attività di produzione normativa.

L'obiettivo della qualità della produzione normativa è stato, pertanto oggetto, di una particolare attenzione nel corso degli anni di riferimento, in un contesto più generale di riforma del sistema della regolazione avviato in gran parte dei paesi dell'Unione europea e in quelli che aderiscono all'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE).

Un primo strumento per migliorare la qualità della regolazione è stato introdotto nel nostro ordinamento dalla legge 8 marzo 1999, n. 50, che ha previsto, all'articolo 5, l'Analisi dell'impatto della regolamentazione, intesa come analisi economica per le scelte di natura regolativa del Governo. E' inoltre previsto che anche le Commissioni parlamentari possano chiedere al Governo una relazione contenente l'AIR, su schemi di atti normativi e su progetti di legge all'esame del Parlamento, al fine dello svolgimento della relativa istruttoria legislativa.

Con la nuova legge di semplificazione 29 luglio 2003, n. 229 , è stato infine previsto che anche le Autorità amministrative indipendenti debbano dotarsi di forme e metodi di analisi dell'impatto della regolamentazione per l'emanazione degli atti di competenza che abbiano comunque natura regolatoria; le relazioni elaborate dalle Autorità dovranno essere poi trasmesse al Parlamento.

L'A.I.R. rappresenta uno degli strumenti chiave per razionalizzare il processo di formazione normativa e per assicurare la trasparenza delle scelte operate, valutando la qualità e gli effetti di diverse possibili "opzioni" di regolazione. Tale strumento contribuisce all'arricchimento dell'istruttoria normativa e deve essere impiegato al fine di poter indirizzare le decisioni pubbliche verso norme efficaci e poco onerose per la collettività e per l'Amministrazione.

L'A.I.R. si configura, pertanto, come uno dei principali istituti diretti ad assicurare la "qualità della regolazione", come fortemente raccomandato anche in sede internazionale oltre che comunitaria.

Un nuovo impulso a tale analisi è stato dato dalla direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 21 settembre 2001. Con l'obiettivo di ridefinire e rendere più efficace la sperimentazione ai fini di una graduale applicazione dell'AIR a tutta l'attività normativa del Governo, ampliando consistentemente il novero dei casi oggetto di sperimentazione ed estendendo l'attività di formazione all'utilizzo dell'AIR nei confronti dei dipendenti pubblici, la direttiva da un lato integra la precedente direttiva del 27 marzo 2000 e, dall'altro, fornisce nuovi indirizzi. In particolare, viene affermata la necessità di un crescente coinvolgimento e di una forte responsabilizzazione dei Ministeri nella valutazione *ex ante* dell'impatto delle ipotesi normative proposte, prevedendo l'individuazione, all'interno di ciascun Ministero, di un "referente per l'AIR" il quale dovrà "assicurare, con il coinvolgimento dei singoli uffici di settore, la realizzazione dell'analisi di impatto per ciascuno dei casi-pilota di competenza di quel Dicastero".

La direttiva del 2001 ha inoltre affidato la guida strategica della sperimentazione al Comitato di indirizzo, presieduto dal Ministro per la funzione pubblica e costituito, inoltre, dal Capo del Dipartimento per gli affari giuridici e legislativi della Presidenza del Consiglio dei Ministri con funzioni di vice presidente, da un vice segretario generale della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dal Capo del Dipartimento per gli affari economici della Presidenza del Consiglio dei Ministri, dal Capo dell'Ufficio legislativo del Dipartimento della funzione pubblica, dal Direttore della scuola superiore della pubblica amministrazione.

Il Comitato di indirizzo si è insediato nel mese di gennaio 2002; le singole Amministrazioni su richiesta del Ministro per la funzione pubblica hanno proceduto alla designazione dei "referenti" responsabili per le varie amministrazioni per l'AIR ed all'indicazione di progetti di atto normativo che potranno costituire casi-pilota per la sperimentazione .

Parallelamente è stato avviato il lavoro di revisione della "Guida alla sperimentazione dell'AIR" precedentemente predisposta e utilizzata nel corso della prima sperimentazione; si è, infatti, rilevata l'esigenza di apportare delle modifiche in relazione all'esperienza realizzata; la nuova guida costituirà la "base" per la nuova sperimentazione dell'A.I.R.

Successivamente all'individuazione dei "referenti" A.I.R., è stata curata dalla Scuola superiore della pubblica amministrazione, in coordinamento con il Dipartimento per gli affari giuridici e legislativi della Presidenza del Consiglio dei Ministri, la formazione dei "referenti A.I.R." designati. E' stata anche avviata la sperimentazione su alcuni casi-pilota prescelti, le cui amministrazioni capofila sono il Ministero delle attività produttive e il Dipartimento della funzione pubblica.

L'accresciuta sensibilità verso il problema della qualità delle norme è derivato, comunque, oltre che da un'esigenza avvertita all'interno dello Stato, anche dalle esperienze comuni condotte a livello internazionale, e dalla particolare attenzione che l'O.C.S.E. ha rivolto a tale problematica. Da indagini approfondite che l'O.C.S.E. ha realizzato sul sistema di regolazione dei vari paesi, e che sono state riportate nel rapporto del 2001 che ha concluso la review del sistema di regolazione italiano, sono state rilevate sia cause di complessità della regolazione comuni a più paesi, sia cause interne al nostro ordinamento, che comunque si tenta sempre più di rimuovere.

Le problematiche comuni sono principalmente ricondotte al fenomeno della globalizzazione che determina l'esigenza di forme di regolazione flessibili che assicurino un rapido adattamento ai mutamenti del mercato e alla concorrenza; anche il crescente proliferare della regolazione a livello comunitario determina l'esigenza di un costante adeguamento dell'ordinamento nazionale, al fine di assicurare la realizzazione del processo d'integrazione comunitario.

Per quanto attiene alle cause endogene del fenomeno della complessità del sistema normativo, si deve rilevare un crescente problema di proliferazione di centri di produzione normativa, derivante dalla sempre maggior affermazione dei principi di sussidiarietà orizzontale e verticale, con la conseguente esigenza di convertire sempre più l'attività normativa del Governo in attività di indirizzo e coordinamento.

Si sta inoltre operando per risolvere un problema culturale di tipo giuridico-amministrativo, che ha portato nel tempo ad un eccessivo ricorso alla legge per regolare qualsiasi problematica che si ponesse nell'ambito dello Stato; al riguardo, l'analisi dell'impatto della regolamentazione rappresenta uno strumento adeguato, che consente di valutare in primo luogo se, per risolvere un dato problema o raggiungere un determinato obiettivo, risulti più conveniente, per cittadini e imprese, un intervento alternativo a quello legislativo o regolamentare. Qualora emerga che l'intervento normativo sia davvero indispensabile, la stessa AIR permette di ridurre, se non di evitarne, gli effetti negativi non necessari o non desiderabili e di massimizzarne quelli positivi.

L'A.I.R. si pone a completamento di un'altra analisi, prevista dalla stessa direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 27 marzo 2000, che, oltre a disciplinare la prima fase di sperimentazione dell'A.I.R., ha previsto le modalità e i tempi dell'Analisi tecnico-normativa, la cosiddetta A.T.N.. Tale analisi, che ormai rappresenta un elemento imprescindibile nella definizione delle iniziative normative, è volta soprattutto a dimostrare la compatibilità dell'intervento con il quadro normativo nazionale e comunitario esistente e con assetti normativi di carattere generale. Tale analisi è volta anche a verificare l'uso di un corretto *drafting* e quindi il rispetto delle regole impartite con la circolare del Presidente del Consiglio dei Ministri del 2 maggio 2001, sulla redazione dei testi normativi.

A fronte di un' esigenza di trasparenza del processo normativo, è stato previsto che i provvedimenti normativi nel corso dell'istruttoria, debbano essere accompagnati anche da un documento con il quale si riconduca l'intervento normativo ad uno degli obiettivi delineati nel programma di Governo, nella cornice delle grandi missioni e delle grandi strategie individuate. Tale previsione rientra nell'ambito della direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 febbraio 2003, che ha dettato gli indirizzi per il monitoraggio dello stato di attuazione del programma di Governo.

Gli interventi sul processo di regolazione sono indirizzati nella duplice direzione di un miglioramento della qualità della regolazione nonché di una "politica" di razionalizzazione e riduzione quantitativa della produzione normativa.

Nel corso degli ultimi anni, si è andata pertanto diffondendo una tendenza alla riduzione dell'intervento normativo se non laddove estremamente necessario, con l'introduzione di sistemi di deregolamentazione che vanno da una crescente liberalizzazione in settori di intervento della pubblica amministrazione, alla riduzione delle norme sostanziali sulle funzioni amministrative, cioè sui compiti di gestione e di intervento del pubblico rispetto ai diversi settori sociali, alla incentivazione di fenomeni di autoregolamentazione, nonché alla introduzione di forme semplificate di regolazione e di sistemi di riordino e di riassetto normativo.

In primo luogo, si è fatto ricorso all'istituto della delegificazione e semplificazione normativa, con la diffusione dell'attività di normazione secondaria, realizzata principalmente in attuazione della legge 15 marzo 1997, n. 59 e delle successive leggi di semplificazione (leggi 16 giugno 1998, n.191, 8 marzo 1999, n.50, 24 novembre 2000, n.340).

Accanto ad un programma di semplificazione normativa si colloca anche l'attività di riordino normativo che è stata realizzata attraverso l'emanazione di testi unici a carattere ricognitivo, nei quali sono state raccolte e coordinate le disposizioni legislative e regolamentari vigenti in specifiche materie quali la documentazione amministrativa, l'edilizia, le espropriazioni per pubblica utilità, le spese di giustizia, la circolazione e il soggiorno dei cittadini comunitari; il casellario giudiziale.

A fronte degli interventi normativi di semplificazione a carattere sostanzialmente microsettoriale e dell'attività di riordino realizzata con la redazione dei testi unici, il Governo con la nuova legge di semplificazione 229/2003, ha previsto come fondamentale strumento di regolazione, il ricorso all'istituto della "codificazione", per operare una sostanziale opera di razionalizzazione e di riassetto normativo. A tal fine, la legge di semplificazione mira, attraverso i codici, a realizzare un complesso di norme stabili e armonizzate nelle singole materie, indicando come strategia da adottare quella del riassetto normativo, che, mediante l'adozione di decreti legislativi e regolamenti, ex articolo 17, commi 1 e 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, consentirà di intervenire in materie e settori individuati come prioritari, quali la produzione normativa, la semplificazione e la qualità della regolamentazione; la sicurezza del lavoro; le assicurazioni; gli incentivi alle attività produttive; i prodotti alimentari; la tutela dei consumatori; la metrologia legale; l'internazionalizzazione delle imprese; la società dell'informazione; il corpo nazionale vigili del fuoco.

Nell'ambito dell'attività di riordino e razionalizzazione normativa si colloca anche il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali". Con il codice sulla privacy, emanato in attuazione della delega prevista dall'articolo 1 della legge 24 marzo 2001, n. 127 , si riconduce ad unità una materia trasversale che interessa tutti i settori pubblici e privati.

3.2 Progettazione e programmazione: il quadro normativo.

L'esperienza della programmazione, nel nostro Paese, ha risentito dell'utilizzo di strumenti normativi parziali, che hanno reso discontinuo il processo di riforma. E' noto, infatti, che dopo un lungo periodo di dibattiti dottrinali e di studi, l'approdo fu quello di una programmazione di bilancio, vale a dire di una programmazione essenzialmente finanziaria.

Il bilancio, non solo dello Stato, si è trasformato, così, da documento contabile in strumento di previsione macroeconomica, con effetti su tutta la struttura economica nazionale, essendo l'azione finanziaria dello Stato largamente pervasiva su tutti i pubblici poteri. Va, però, anche rilevato che la politica di bilancio non è una programmazione generale, ma solo una forma di programmazione finanziaria,che consente un'analisi di tipo economico solo in via indiretta e mediata.Su questa impostazione si muove la legge 5 agosto 1978, n. 468, con l'introduzione, accanto al tradizionale bilancio finanziario, di un bilancio di cassa; di un bilancio pluriennale che delinea, un orizzonte di medio periodo nella prospettazione delle scelte e delle ricadute finanziarie e di una legge finanziaria, intesa come ulteriore strumento programmatorio di modifica ed integrazione delle leggi vigenti a contenuto di spesa.

L'uso inadeguato di tali strumenti ha portato, nel 1988, con la legge 13 ottobre 1998, n. 362, ad una definizione più rigorosa dei confini di operatività, soprattutto della legge finanziaria, per consentire un miglior coordinamento dei criteri e delle procedure di spesa, a garanzia dell'osservanza del quarto comma, dell'art. 81, della Costituzione, relativo alla copertura finanziaria delle leggi di spesa. Proprio la nuova disciplina della copertura indica l'accentuazione delle caratteristiche programmatorie dell'intera manovra di bilancio.

In questa prospettiva, assume un ruolo centrale il Documento di Programmazione Economico-Finanziaria cui è demandato il compito di definire la manovra di finanza pubblica per un periodo di tre anni. Il DPEF, infatti, non solo, individua i parametri economici essenziali, ma stabilisce anche i criteri di formazione dei bilanci previsionali, gli obiettivi di riferimento e gli indirizzi dei diversi interventi finanziari, le valutazioni degli effetti economici prefissi ed attesi.

Con la legge del 3 aprile 1997, n. 94 si rafforza questo quadro di programmazione finanziaria, anche grazie alle deleghe al Governo per la ristrutturazione del bilancio, con particolare attenzione all'integrazione dei flussi informativi delle gestioni di bilancio,al fine di rendere esplicite le responsabilità esecutive, l'impatto finanziario del programma ed i risultati attesi.

Che tale quadro normativo sia adeguato specie in ottica federale, è quanto meno dubbio, almeno sotto il profilo, rilevato dalla Corte dei conti[1], secondo cui l'Amministrazione finanziaria non è, *"nel suo complesso attrezzata ... per valutare..., a consuntivo, i risultati delle manovre di bilancio e delle singole misure, legislative o amministrative, adottate"*. Se il problema è di *"ricondurre verso gli obiettivi*

[1] Deliberazione n. 22/2002/G, Sez. centrale di controllo, *Analisi dei risultati conseguiti con le entrate tributarie negli anni 2000 e 2001 in termini di recupero di materia imponibile evasa.*

programmatici le tendenze di spesa ed entrate pubbliche"[2], è ovvio che tutti i provvedimenti aventi riflessi finanziari devono essere corredati da *"valutazioni quantitative sugli effetti attesi"*. Mancano, però, "*riscontri adeguati nella fase di verifica del funzionamento effettivo degli interventi attuati*". Ne deriva una *"lacuna informativa che preclude un giudizio accurato sull'andamento dei conti pubblici...e priva governo e parlamento di conoscenze essenziali sull'efficacia...degli strumenti a disposizione per operare sulla finanza pubblica"*, anche se non mancano valide attenuanti, stante la complessità delle analisi necessarie.

Le indicazioni della Corte dei conti hanno determinato l'avvio di un'attività di monitoraggio, diretta a misurare gli effetti dei provvedimenti più rilevanti in termini di gettito ed efficacia, e destinata a fornire al Governo *"elementi di conoscenza indispensabili per le scelte di politica economica"*[3]. Va, dunque, registrata un'inversione di tendenza, che passa dalla riforma, in atto, delle procedure e della struttura del bilancio (dai provvedimenti in materia di gestione del patrimonio pubblico e finanziamento degli investimenti pubblici – legge 15 giugno 2002, n. 112 – a quelli in materia di controllo e contenimento della spesa pubblica – legge 31 ottobre 2002, n. 246).

Si va, insomma, delineando, anche in forza di altri provvedimenti normativi di innovazione istituzionale, un *"indirizzo legislativo teso a misurarsi con problemi strutturali della finanza pubblica"*, a correzione degli elementi di debolezza individuati dalla Corte dei conti nei documenti di programmazione degli anni 2000 e 2001, che non consentivano di *"affrontare le tendenze strutturali della finanza pubblica"*.

Le leggi di delega approvate nel corso del 2003 (leggi 7 aprile 2003, n.80; 14 febbraio 2003, n.30 e 28 marzo 2003, n.53, rispettivamente in tema di fisco, mercato del lavoro, istruzione e formazione), infatti, definiscono modalità innovative circa la quantificazione e la copertura degli oneri, secondo sequenze procedurali e tecniche normative che si propongono più coerenti con i vincoli posti dall'art. 81 della Costituzione[4].

Correttamente utilizzato in quest'ottica, il DPEF può così riproporsi, sia pure nei limiti di una programmazione finanziaria, come strumento utile a garantire gli equilibri della finanza pubblica.

Tra i principi che stentano a realizzarsi, infatti, nelle pubbliche amministrazioni, vi è la concezione unitaria tra gestione, organizzazione e rilevazione dei risultati, così come la consapevolezza che tutti gli strumenti conoscitivi debbono essere tra loro collegati, in modo da raggiungere la logica di "sistema integrato".

Le amministrazioni pubbliche da tempo debbono dotarsi di un sistema di programmazione, ma nella grande maggioranza dei casi essa non è riuscita a transitare effettivamente dentro i documenti che pure portano il suo nome. La mancanza di una vera programmazione e di un adeguato sistema di controlli direzionale, di gestione (basato su vere rilevazioni economiche), strategico e valutativo hanno spinto gli enti che ricercavano effettivamente efficacia ed efficienza verso un notevole processo di cambiamento. La programmazione ed il controllo, con l'inscindibile supporto dell'organizzazione, potrebbero permettere di analizzare i comportamenti delle amministrazioni per valutarne efficacia, efficienza e produttività.

---

[2] Corte dei conti, *Relazione sul rendiconto generale dello Stato*, vol. I, pp. 18-19.
[3] Corte dei conti, *Relazione* cit., pp. 18-19.
[4] In questo senso, anche Corte dei conti, *Relazione*, cit., p. 43.

Realizzare un buon sistema manageriale, e al suo interno un adeguato processo di programmazione richiede però un sistema informativo, di base e specializzato, di buon livello. L'attuale ordinamento dello Stato e della gran parte delle amministrazioni pubbliche attualmente non consente, attraverso l'uso degli strumenti informativo contabili di bilancio ufficialmente previsti, la conoscenza dei flussi patrimoniali ed economici, che fanno capo sia all'amministrazione globalmente considerata che ai singoli servizi. Le amministrazioni centrali e periferiche quindi, fino ad ora, fatti salvi pochi casi eccezionali, non sono state in grado di valutare adeguatamente il costo delle singole decisioni assunte e, naturalmente, le relative conseguenze sugli andamenti generali. Al contrario, la possibilità (e la capacità) di eseguire calcoli e misurazioni in materia economica-finanziaria-produttiva è fondamentale per assicurare l'effettiva realizzazione dei programmi adottati.Gli obiettivi essenziali di ogni sistema contabile sono principalmente rivolti ad evidenziare e supportare i processi decisionali, i loro atti amministrativi conseguenziali ed i relativi risultati, che debbono essere garantiti anche quanto a trasparenza ed attendibilità.

Più specificatamente, pertanto, possono porsi obiettivi relativi alla trasparenza dei sistemi decisionali nel momento in cui si è normata la differenziazione tra obiettivi (e quindi risultati) politici, economico-finanziari e tecnici. Occorre ancora, naturalmente, un sistema di rilevazione di tutti gli input della gestione, sia caratteristica che non, sia ordinaria che straordinaria (su basi di dati quantitativi-qualitativi e temporali), uno o più sistemi di rilevazione degli output relativi ai servizi prodotti ed erogati (su basi di dati quantitativi-qualitativi-temporali) ed almeno di alcuni outcome (visti come risultati sociali dei programmi sui quali l'amministrazione ha particolarmente motivato il proprio impegno). Questo conduce anche alla misurazione delle conseguenze della gestione, sia su base annuale che pluriennale, sugli equilibri patrimoniale-economico-finanziario, in modo da evidenziare se il patrimonio dell'amministrazione ha avuto incrementi o decrementi per effetto della gestione che si è condotta alla misurazione delle conseguenze della gestione infrannuale sugli equilibri parziali (economici e finanziari) in maniera da prevedere i possibili effetti quando la gestione è ancora in corso e vi è, quindi, la possibilità di correzioni e revisioni; alla possibilità di misurazione e confronto mediante indici, flussi, indicatori, tra periodi diversi della gestione complessiva o di una sua parte o di un servizio nel tempo o con altri enti o con dati medi.

Sulla base dei predetti sistemi contabili si può quindi giungere ad esprimere un giudizio di convenienza economica a mantenere/potenziare/ridurre/cambiare modalità di gestione dei servizi. Si tratta di obiettivi importanti che presentano complessi aspetti tecnici come anche delicati aspetti politici.

Nella maggior parte dei Paesi europei, negli Usa, ecc..., il processo non consiste solo nella formale ed esclusiva applicazione degli strumenti finanziari, ma va nella direzione di una complessiva sinergia delle scritture "contabili" finanziarie con quelle analitiche meno (o non) formalizzate. Tutto ciò nell'ottica di un sistema non certo ancora integrato, ma che comprende l'esigenza di muoversi in tale direzione, per la quale si procede a periodici report di verifica.

L'effettivo assolvimento degli obblighi di trasparenza e completezza conducono a soddisfare le esigenze di ordine conoscitivo per realizzare le quali occorre rafforzare o introdurre un sistema di rilevazioni analitiche, per valutare gli andamenti dei costi, la produttività dei fattori produttivi, introducendo il sistema budgetario trimestrale (o mensile) ed il controllo di gestione fondato su report di eguale periodizzazione; enucleare dai costi e dai ricavi stimati quelli (o quella parte) che sono impropri nei confronti di una corretta gestione "aziendale"; prospettare il reale afflusso delle entrate e delle uscite, con l'indicazione sufficientemente precisata della relativa periodizzazione.

La programmazione, intesa nel senso sopra indicato, è il presupposto oggettivo di ogni controllo reale sui risultati, e quindi, permettedi analizzare i comportamenti delle amministrazioni per valutarne efficacia, efficienza e produttività. Non stupirà quindi che il controllo non venga solo considerato come semplice riscontro ex-post, ma possa essere guida alla stessa gestione, comprendendo tutte quelle forme di verifica messe in atto per monitorare la gestione negli aspetti generali o in alcuni aspetti particolari al fine di raggiungere una serie di conoscenze circa:

a) i risultati, al fine di porre in evidenza sia il raggiungimento (o la percentuale di raggiungimento) dei compiti gestionali affidati (obiettivi conseguiti su obiettivi affidati), sia i costi relativi, sia i ricavi da obiettivo o possibili, comparati con la realtà;

b) i risultati di ciascun dirigente, ai fini della valutazione del medesimo e dell'attribuzione delle parti di retribuzione collegate ai risultati;

c) le procedure, sotto il profilo sia della trasparenza che dell'efficienza.

E' necessario introdurre una condizione favorevole al cambiamento tramite la diffusione di una cultura manageriale e di innovazione idonea a bilanciare la tradizionale cultura amministrativistica.

Affinché il processo di trasformazione indicato non sia puramente formale, occorre un evidente cambiamento organizzativo a partire da adeguate figure manageriali. Inoltre occorre volontà, capacità attitudinale ed una adeguata formazione per rendere davvero possibile il processo di modernizzazione.

3.3 Organizzazione

L'organizzazione è per le pubbliche amministrazioni una dimensione di rilevanza strategica ai fini del governo delle attività e dei servizi da erogare ai cittadini in base alle competenze previste dall'ordinamento vigente. E', infatti, attraverso il disegno organizzativo della propria struttura che ogni amministrazione può ottimizzare il suo "prodotto finale" rendendolo più efficace ed efficiente e utilizzando al meglio, per tali fini, le proprie risorse umane, economico-finanziarie e tecnologiche.

In relazione ai propri compiti istituzionali ed ai livelli di governo sul territorio le amministrazioni pubbliche sono state organizzate secondo modelli diversi. In particolar modo, con fasi storiche contraddistinte da una eccessiva proliferazione di enti ed aziende statali, con strutture poco omogenee e unitariamente disciplinate, per arrivare poi a fasi, anche in relazione a cambi sostanziali di tendenza (privatizzazioni, soppressione di enti inutili, razionalizzazioni ed accorpamenti) dettate da scelte e contingenze di natura economica generale, che, invece, ne hanno individuato tipologie più uniformi e sistematiche.

Il cambiamento normativo non ha sempre prodotto un cambiamento organizzativo che comunque raramente è stato affrontato in una logica sistemica e funzionale. Le Amministrazioni disegnano gli organigrammi in base a linee generali, ma hanno difficoltà ad articolare le funzioni nei rami delle strutture.

Dal punto di vista normativo le amministrazioni centrali avevano una disciplina disomogenea, frutto di continui singoli interventi, succedutesi nel tempo, che ne avevano determinato strutture organizzative con livelli di governo gerarchico-funzionali difformi, quantitativi di personale elevati, con particolari e illogici gonfiamenti in categorie basse, spesso non collegabili a specifici compiti istituzionali, ed, infine, anche il loro numero eccessivo.

In questo quadro interviene la legge 15 marzo 1997,n. 59 con la quale, in particolare all'articolo 11, è attribuita al Governo una delega finalizzata a rivisitare e razionalizzare il sistema "ministeri". Vengono conseguentemente emanati due decreti legislativi, 30 luglio 1999,n. 300 e 30 luglio 1999, n.303, che rispettivamente ridisegnano i ministeri e la presidenza del consiglio.

In particolare, con il primo, sono previste le nuove competenze e funzioni, in considerazione degli accorpamenti che hanno portato i dicasteri dai precedenti 19 a 12, e le relative strutture che, secondo il sistema adottato, sono individuate al primo livello in modo rigido per ognuno sulla base di solo due tipologie: segretario generale e direzioni generali o capo dipartimento e dipartimenti entro i quali articolare le direzioni generali.

Viene poi prevista la creazione degli Uffici territoriali di Governo (UTG) che sono preposti a governare tutti gli uffici periferici dei singoli ministeri. Comunque l'operatività delle riduzioni dei ministeri viene rinviata al momento della nomina del successivo Governo, che entra in carica nel giugno 2001.

Con il decreto legge 12 giugno 2001, n. 217, convertito con modificazioni nella legge 3 agosto 2001, n. 317, il nuovo Governo apporta alcune modifiche al d.lgs. 300/1999,elevando a 14 il numero dei Dicasteri con la ricostituzione dei Ministeri delle comunicazioni e della salute, accorpati, rispettivamente, al Ministero delle attività produttive e al Ministero cosiddetto del Welfare.

La legge 6 luglio 2002, n. 137, all'art. 1, prevede, tra l'altro, la possibilità per il Governo di adottare decreti legislativi correttivi o modificativi dei predetti decreti legislativi nn. 300 e 303 del 1999, sempre nel rispetto dei principi e delle procedure della legge 59/1997. L'emanazione di tale norma ha comportato una profonda e radicale modifica dell'organizzazione ministeriale, incidendo fortemente sulle articolazioni interne di primo livello di alcuni Dicasteri.

A differenza della precedente impostazione normativa in ordine all'organizzazione del Governo, concretizzatasi con l'emanazione di un unico decreto legislativo, il n. 300 del 30 luglio 1999, ora le modalità attraverso le quali si stanno attuando le deleghe nell'ambito della modifica del d.lgs. 300/1999, tendono, a rendere meno visibile il quadro generale di intervento poiché, da quanto sin qui posto in essere, appare evidente che ogni singola Amministrazione sta operando secondo specifiche e particolari esigenze.

Si veda, in particolare, e modifiche di carattere generale, determinatesi con l'emanazione del decreto legislativo. 6 dicembre 2002, n. 287, relativo, prevalentemente, a disciplinare i compiti e le funzioni del Ministero dell'ambiente e della tutela del territorio. La nuova normativa elimina le previsioni che regolavano la distinzione tra le strutture di primo livello dei Ministeri tra Dipartimenti e Direzioni generali e prevede la possibilità, nel caso di Direzioni generali, di dotarsi o meno della figura del Segretario generale. In tal modo da una definizione a livello normativo primario si passa all'individuazione delle strutture in cui si articolano i singoli Dicasteri mediante propri regolamenti di organizzazione.

Inoltre, per la rilevanza della modifica proposta, si sottolinea la problematica connessa alla scelta operata da alcune Amministrazioni di ripristinare le proprie strutture periferiche con riferimento ad ulteriori scelte che altre Amministrazioni potrebbero prevedere con riguardo alle loro strutture periferiche confluite negli Uffici territoriali di Governo (UTG).

Occorre inoltre sottolineare, come peraltro evidenziato anche nella finanziaria per l'anno 2003, come le pubbliche amministrazioni in generale e, pertanto anche i Ministeri, debbano tenere conto delle rilevanti modifiche apportate al quadro istituzionale dai processi di trasferimento di funzioni alle regioni e agli enti locali conseguenti all'attuazione della legge 59/1997e successive modificazioni, e dalla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3.

Oltre a tali aspetti occorre anche tenere presente, sempre in questo ambito, per gli evidenti e sostanziali effetti che hanno nel sistema, tutte le operazioni effettuate di razionalizzazione, accorpamento, soppressione e privatizzazione di enti, per i loro effetti indotti e le attività esternalizzate, invece, per la loro incidenza diretta.

Per quanto concerne, invece, i regolamenti di organizzazione e di determinazione delle dotazioni organiche delle Amministrazioni pubbliche, la normativa vigente non è stata ancora modificata, pertanto, tali provvedimenti sono a livello di decreto del Presidente della Repubblica, ai sensi dell'art. 17, comma 4bis, della legge 23 agosto 1988, n.400.

Relativamente ai contenuti si vede la difficoltà ad operare delle analisi approfondite partendo dalle funzioni e compiti oggi disegnati dal nuovo ordinamento Costituzionale posti alla realizzazione di strutture funzionali che tengano conto delle nuove tecnologie e delle reti e dei rapporti tra i diversi livelli di governo.

Sui i provvedimenti attuativi dell'art. 1 della citata legge delega 137/2002, emanati nel corso del 2002 (nonchè del 2003), si è già riferito all'interno del primo capitolo di questa relazione.

In questa sede, pertanto, si fornisce un'integrazione per quanto riguarda le modifiche al d.lgs. 303/99 e si fornisce una breve panoramica sulla questione delle rideterminazione delle dotazioni organiche.

Decreti legislativi di modifica al decreto legislativo n. 303/1999 – ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri

Emanato:

Presidenza del Consiglio dei Ministri. E' stato emanato il decreto legislativo 31 ottobre 2002, n. 257, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 268 del 15/11/2002.
Con tale provvedimento vengono ricondotti, nell'ambito della Presidenza del Consiglio dei Ministri, i compiti di coordinamento relativi al Dipartimento per gli italiani nel mondo, istituto con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 15 dicembre 1994, n. 753 e che l'art. 10, comma 1, lett. b), del d.lgs. 303/1999 aveva trasferito al Ministero degli affari esteri.

In corso di emanazione:

Presidenza del Consiglio dei Ministri. E' stato proposto uno schema di decreto legislativo relativo all'ordinamento della Presidenza e contenente delle modifiche riguardanti il personale, sia appartenente alle qualifiche dirigenziali e sia quello delle aree funzionali.

Dotazioni organiche:

in considerazione della rilevanza che nell'ambito dell'organizzazione ha la risorsa personale e la conseguente necessaria individuazione dei quantitativi legati agli effettivi fabbisogni si evidenziano le recenti normative recate al riguardo dalla finanziaria per l'anno 2003. La rideterminazione delle dotazioni organiche del personale appartenente alle qualifiche dirigenziali ed alle aree funzionali è disciplinato dall'art. 34, commi 1, 2 e 3, della legge 27 dicembre 2002, n. 289 che detta nuove e particolari procedure, che in sintesi prevedono che le dotazioni organiche, in attesa della loro rideterminazione, debbono essere provvisoriamente individuate, da provvedimenti formali ed efficaci, con riferimento ai posti coperti alla data del 31 dicembre 2002, tenendo conto di eventuali processi di reclutamento e di mobilità.

Tali disposizioni sono state illustrate nella lettera circolare n. 2125-15 dell'11 aprile 2003 di questo Dipartimento, alla quale le pubbliche amministrazioni sono tenute ad attenersi nella predisposizione dei relativi atti propedeutici all'emanazione del decreto del Presidente della Repubblica, previsto, per le Amministrazioni centrali dello Stato, dall'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

In precedenza e dall'anno 2000, l'attività del competente Servizio dell'Ufficio del personale delle pubbliche amministrazioni del Dipartimento della funzione pubblica, in materia di rideterminazione degli organici, si è prevalentemente esplicata nell'emanazione, ai sensi dell'art. 6, del d.lgs. 165/2001, di numerosi decreti del presidente del Consiglio dei Ministri di rimodulazione delle dotazioni organiche delle amministrazioni centrali dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, al fine di adeguarle al nuovo ordinamento professionale del personale, derivante dall'applicazione del CCNL, comparto Ministeri, sottoscritto il 16 febbraio 1999.

Nel contesto normativo vigente, art. 34, commi 1, 2 e 3 della legge 289/2002, solo l'Amministrazione degli affari esteri ha adempiuto a tali disposizioni, prima con l'emanazione del decreto ministeriale 21 febbraio 2003, attuativo del 3° comma del citato art. 34 e poi predisponendo uno schema di regolamento, da emanare ai sensi dell'art. 17, comma 4bis, della legge 400/1988, dando in tal modo attuazione alle previsioni dei commi 1 e 2 del predetto articolo 34 circa la rideterminazione delle dotazioni organiche del personale. Tale schema di decreto del Presidente della Repubblica è stato approvato, in sede preliminare, dal Consiglio dei Ministri.

L'Istituto agronomico per l'oltremare di Firenze, organismo dello stesso Ministero degli affari esteri, ha dato attuazione al predetto comma 3 con il decreto ministeriale del 27 marzo 2003. I Ministeri per i beni e attività culturali e della difesa, nonché la Corte dei conti hanno, a loro volta predisposto i relativi decreti, rispettivamente, il 26 giugno, il 15 settembre e il 29 maggio 2003.

3.4. Gli aspetti di gestione

3.4.1. Le funzioni di autoamministrazione come problema.

Le riforme amministrative che hanno interessato pressoché tutti i settori dell'agire amministrativo hanno investito con altrettanta pregnanza, nell'ultimo decennio, anche le attività di autoamministrazione.

È importante sottolineare, a questo proposito, come la rinnovata attenzione agli aspetti più propriamente gestionali (o, in termini più evocativi, di aziendalistica amministrativa) nelle pubbliche amministrazioni sia perfettamente coerente con l'importanza decisiva che agli aspetti di struttura viene dedicata da parte delle aziende *profit* nei processi di riorganizzazione e reingegnerizzazione che caratterizzano il nuovo modello organizzativo e produttivo nell'età post-fordista.

Riduzione dei costi, ottimizzazione dell'uso delle risorse, semplificazioni organizzative e procedurali, impegno sulle funzioni di *core business*, esternalizzazione di attività strumentali, *downsizing*, nuove politiche di gestione delle risorse umane: proprio da questi temi, tipicamente di gestione e di autoamministrazione, prende spunto il rinnovamento organizzativo nelle aziende più progredite sul mercato mondiale.

A sua volta l'amministrazione pubblica, nell'intento di offrire più alti livelli di servizio senza imporre ulteriori sacrifici ai contribuenti, sta sviluppando analoghe strategie. Queste sono, semmai, spesso più ardue da imporre, per le differenze di contesto e per la maggiore incidenza dei vincoli normativi e strutturali che caratterizzano il settore pubblico rispetto a quello privato negli Stati di diritto.

Per queste ragioni di carattere strutturale non è esagerato sostenere che l'attività di gestione sia il cuore di un effettivo rinnovamento dell'amministrazione pubblica ma anche, ad un tempo, la chiave di volta per conseguire concreti risultati in termini di contenimento dei costi e di accentuazione della vocazione di servizio delle amministrazioni pubbliche.

Queste ultime sono spesso state accusate, non sempre a ragione, di essere troppo ripiegate su se stesse, schiave della logica dell'adempimento e prive di una logica di risultato, troppo orientate dalle proprie esigenze di autoamministrazione e di sopravvivenza. La capacità di produrre visibili risultati in questo settore sarà, perciò, il loro vero banco di prova, per completare un processo di innovazione che metta il cittadino al centro della vita amministrativa della Nazione.

3.4.2. Il livello di costo.

Il più importante indice del rilievo delle attività di gestione è costituito dal livello di costo sopportato dalle amministrazioni per l'esercizio delle funzioni strumentali.

Non si ritrova, nei documenti di bilancio dello Stato, una precisa quantificazione di sintesi di tali costi; ciò per la natura frammentaria del bilancio stesso, ancora suddiviso, ai fini della gestione, in più di 8.000 capitoli, la cui natura, per di più, non è sempre percepibile dalla rispettiva rubrica. Né altri documenti di riclassificazione delle spese, pure elaborati dalla Ragioneria Generale dello Stato (quali il *budget* analitico per centri di costo), offrono un quadro più preciso ai fini che qui interessano.

È però possibile utilizzare, come primo indice del livello di costo delle attività di gestione in senso stretto nelle amministrazioni centrali dello Stato, una rielaborazione dei dati forniti nell'allegato C al rendiconto generale dello Stato, relativa alla classificazione economica delle spese dello Stato. Non si ritrova, nemmeno in questo documento, un dato già elaborato; inoltre, la tabella ha il limite di non offrire una scomposizione per singolo ministero, ma solo una aggregazione generale relativa allo Stato nel suo complesso. Si tratta, pertanto, di una rielaborazione, che in quanto tale conserva, com'è naturale, un margine di approssimazione, ma che offre quantomeno un primo ordine di grandezza, senza escludere affinamenti progressivi.

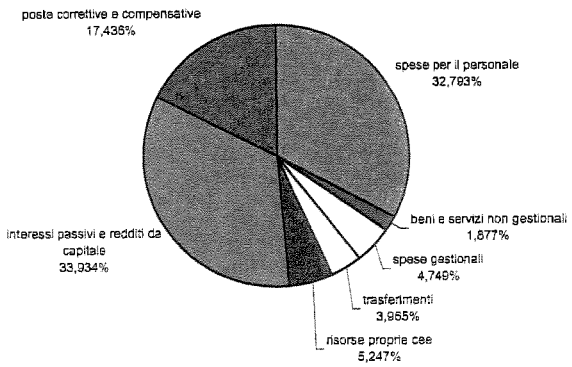
L'indice è stato costruito sulla somma complessiva delle spese dello Stato, detratte quelle di trasferimento ad amministrazioni non statali (per le quali, ovviamente, va riproposta a valle l'analisi, distinguendo tra spese gestionali e spese non gestionali).

Detratta tale voce, è stata poi costruita una categoria di spese gestionali in senso stretto, riaggregando alcune voci ritenute utili allo scopo (alcuni elementi della voce relativa ai costi intermedi, quali gli acquisti di beni e servizi strumentali in senso stretto, come cancelleria, utenze, manutenzioni, ecc; altre voci come imposte relative alle spese precedenti e ammortamenti).

L'aggregato così costruito è divenuto l'indice che si propone, da raffrontare con le altre voci costruite con i dati della tabella in questione: spese di personale; poste compensative (voce composita, che va dalle restituzioni di oneri fiscali non dovuti alle vincite del lotto); interessi passivi e redditi da capitale; trasferimenti ad imprese e famiglie (oggetto di specifiche politiche pubbliche); quota di risorse proprie CEE; infine, per differenza dalle voci di spesa per consumi intermedi, una voce di spesa per acquisto di beni e servizi, ma di natura promiscua e comunque non gestionale nel senso qui assunto (dalle spese militari, a quelle per acquisizione di studi e ricerche, agli aggi sulle riscossioni).

Assunta questa riaggregazione delle voci del consuntivo, è emerso che le spese gestionali in senso stretto assommano a poco meno del 5 % del totale considerato, come visualizzato nella tabella che segue:

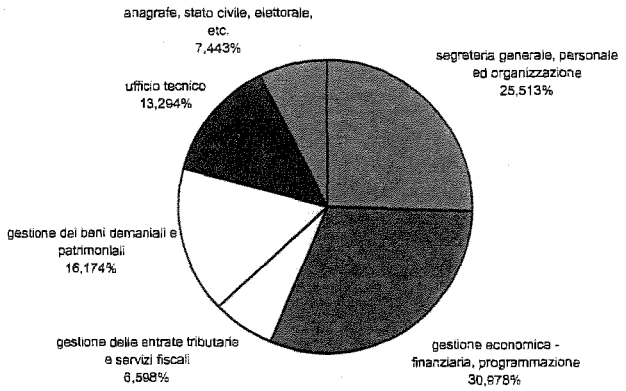
Spese delle amministrazioni centrali dello Stato- Anno 2002
(al netto dei trasferimenti ad altre amministrazioni)



Si tratta di una percentuale non indifferente, e senz'altro migliorabile. Basti notare, per valutarne il rilievo, che i trasferimenti non arrivano al 4 %; che le risorse proprie CEE sono molto vicine alla medesima percentuale; che gli acquisti di natura non gestionale (in alcuni casi, come detto, legati a politiche rilevantissime come quelle di difesa) non raggiungono il 2 %.

Quanto sopra, come detto, per le amministrazioni centrali dello Stato. Volendo, però, fornire un primo indice per il medesimo tipo di spese anche a livello di enti locali, non essendo disponibile una analoga rilevazione che renda confrontabile il dato, si può quantomeno valutare l'incidenza del costo della struttura gestionale centrale (la segreteria generale). Questo dato, secondo le rilevazioni Cresme- Ministero dell'Interno, arriva ad assorbire, nella media nazionale, il 25,51 % del totale. Si tratta della seconda più alta voce di costo, dopo quella relativa alla gestione economico-finanziaria e patrimoniale degli enti (che ammonta al 30,97 % del totale).

Spese delle amministrazioni locali - media comuni italiani- Anno 2002



Concludendo, i dati fomiti, pur nella dichiarata approssimazione e non confrontabilità tra di loro, consentono di iniziare ad apprezzare in maniera estremamente significativa la rilevanza di questo problema.

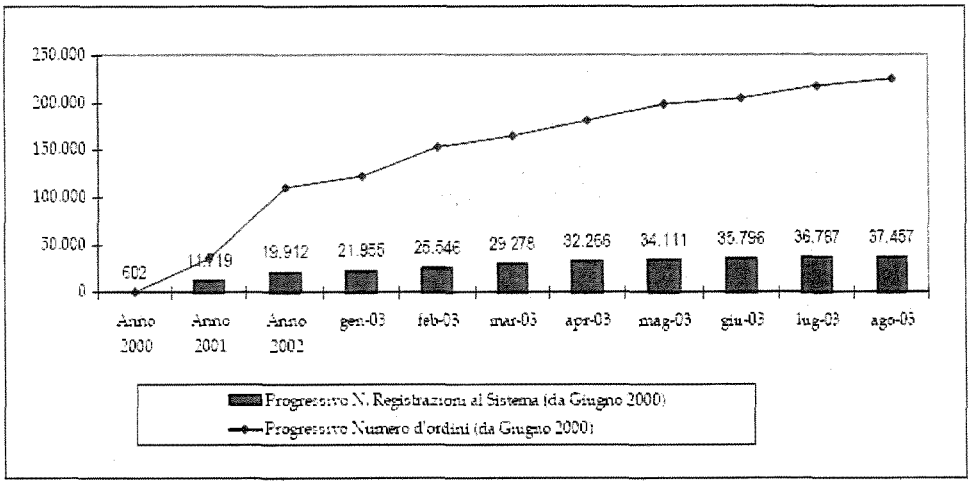
Pur dovendo prendere con estrema cautela, per queste ultime ragioni, oltre che per quelle già evidenziate in apertura di questo paragrafo, un raffronto tra settore pubblico e settore privato, emerge la sensazione di una divergenza significativa dalla struttura dei costi delle aziende *profit*; ciò suggerisce la necessità di un progressivo aggiustamento e di un recupero almeno parziale di risorse, da destinare alle politiche (servizi e attività finali).

Ciò che va evidenziato con altrettanta forza, però, è che, in questo campo, sono già in atto tendenze e sono stati già attivati strumenti che potranno portare, nel medio periodo, ad un riallineamento virtuoso, nel senso appena auspicato, nell'utilizzo delle risorse. Due fenomeni in particolare, l'*e-procurement* e le esternalizzazioni, meritano un accenno specifico.

*3.4.3. L'*e-procurement

Uno degli strumenti utili ai fini predetti che in questi anni ha iniziato ad incontrare il crescente favore degli operatori è senz'altro quello del mercato elettronico, che ruota prevalentemente, in ottica statale, attorno al sistema Consip.

Il grafico che segue mostra con estrema chiarezza la crescita, negli ultimi tre anni, del numero di amministrazioni iscritte al sistema e del numero di convenzioni attivate presso la società.



Fonte: www.acquistinretepa.it

Al dato quantitativo, in sé già molto significativo, vanno poi aggiunti due altrettanto rilevanti dati qualitativi. Il primo è l'estensione delle convenzioni a settori merceologici diversi da quelli più tradizionali di economato, che erano oggetto delle convenzioni più risalenti; il secondo, ancor più importante, è l'abbandono della originaria logica di acquisto per prodotti merceologicamente omogenei, in favore di una logica di pacchetti integrati di servizi (come nel caso del bando sul *global service*), in relazione ai quali al risparmio di costi dovrebbe aggiungersi, in prospettiva, un innalzamento dei livelli qualitativi dei servizi strumentali.

Da sottolineare, infine, che lo strumento delle convenzioni Consip ha anche un impatto in termini di minori adempimenti per ogni singolo centro di acquisto. Le procedure contabili in ambito pubblico, spesso a buona ragione complesse, risultano per la gran parte già espletate centralmente; ciò consente, pertanto un ulteriore risparmio di tempi e la possibilità di sviluppare più moderne tecniche di programmazione dei fabbisogni, fors'anche riallocando le risorse umane dalle attività strumentali a beneficio delle attività finali.

3.4.4 Le esternalizzazioni

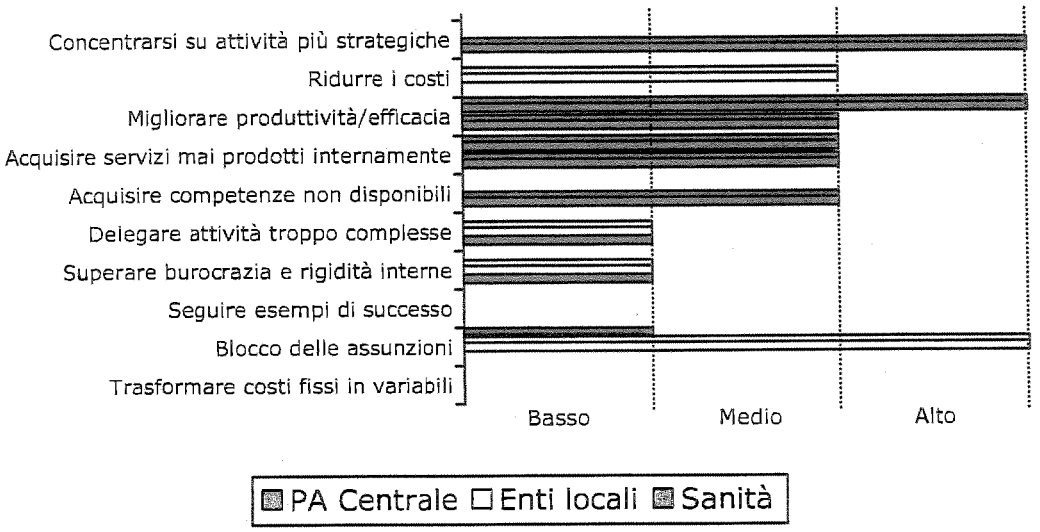
Le nuove tecnologie informatiche hanno, dunque, reso possibile l'attivazione di strumenti di acquisto elettronico, dai quali potrà derivare, in prospettiva, un rilevante beneficio per gli aspetti di gestione nelle amministrazioni pubbliche. Una incidenza anche maggiore, nello stesso senso, potrà derivare dall'utilizzo di un ulteriore strumento in fase di affermazione, dal carattere prettamente organizzativo: l'esternalizzazione dei servizi strumentali.

Secondo i risultati delle più estese indagini realizzate fino a oggi sul tema [1], è sempre crescente il numero di amministrazioni che si rivolge a fornitori esterni per assolvere a compiti tipicamente strumentali, non in una semplice logica di acquisizione delle mere operazioni, ma in una prospettiva più complessa di affidamento dell'intera funzione di autoamministrazione, che tende a condurre ad una vera logica di *partnership* pubblico/privato. Proprio in ciò sta la differenza tra la tradizionale strategia di appalto all'esterno di determinate attività gestionali e la esternalizzazione delle stesse in senso proprio.

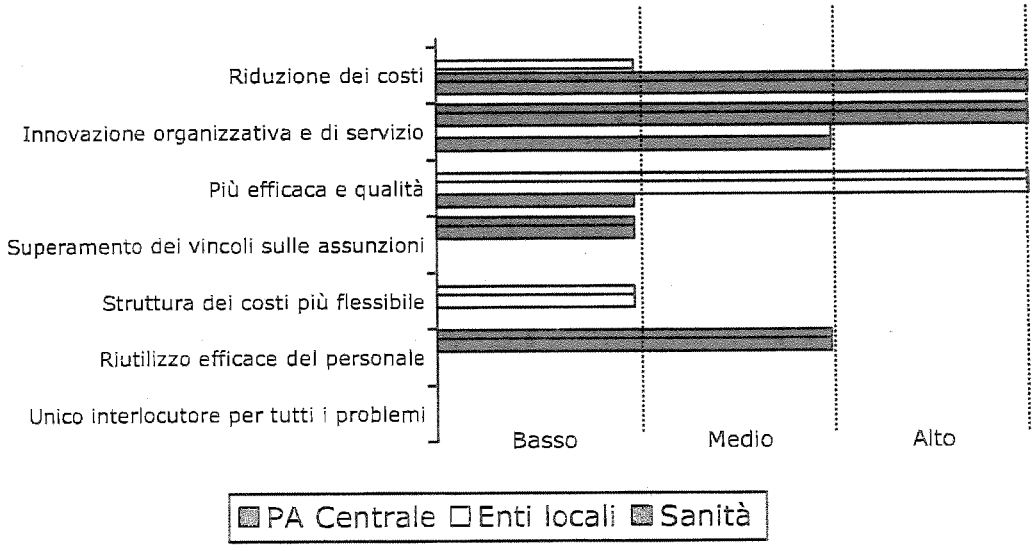
Pur mancando ancora, allo stato, analisi a tappeto che consentano di affermare con precisione quante e quali amministrazioni abbiano adottato politiche di esternalizzzazione negli ultimi anni, ed in quali campi, le ricerche cui si è fatto cenno mostrano esempi estremamente significativi in questo senso. I casi più significativi sino ad oggi studiati sono senz'altro quello del *global service* presso il palazzo del Ministero dell'economia e delle finanze, attivato autonomamente già dall'anno 2000; la esternalizzazione di prove concorsuali alla CONSOB; lo stesso caso della Consip, in quanto concessionaria di una funzione strumentale di acquisizione di beni e servizi; alcune esperienze nel settore dei beni culturali, molte sperimentazioni nelle ASL e negli ospedali pubblici; a livello di enti locali, poi, risulta esservi una grande vivacità.

Secondo una ricerca condotta in attuazione del Protocollo "Qualità ed efficienza", siglato dal Dipartimento della Funzione pubblica e dalle maggiori Associazioni imprenditoriali (Confindustria, Confartigianato, Confcommercio, Casartigiani, CNA), le ragioni prevalenti che inducono le amministrazioni ad esternalizzare sono differenti nei diversi settori dell'amministrazione centrale, locale e sanitario, come dimostra la tabella che segue:

[1] I dati che seguono sono tratti da CENSIS, *Problemi e prospettive dell'*outsourcing *nel sistema della pubblica amministrazione italiana*, dicembre 2002; Dipartimento della funzione pubblica, *Progetto finalizzato "Esternalizzazione delle funzioni amministrative"*, Roma 2001.



Anche la valutazione dei risultati, nei medesimi settori, presenta alcune differenze, come indicato dalla seguente tabella:



Ciò non costituisce un limite, ma anzi la dimostrazione della flessibilità dello strumento, rispetto all'uso del quale, però, occorre sviluppare specifiche strategie organizzative ed operative, che consentano di massimizzarne i benefici tenendo conto dei diversi contesti nei quali le singole amministrazioni operano.

Non vi è dubbio, infatti, che sia questo uno dei mezzi di maggiore interesse con i quali perseguire un effettivo rinnovamento delle prassi gestionali delle amministrazioni pubbliche. Esso infatti, come detto, non soltanto può portare, se utilizzato correttamente, ad ottenere quel contenimento dei costi di autoamministrazione che è stato indicato, in apertura di questo capitolo, come uno degli obiettivi fondamentali dell'innovazione amministrativa; ma, quel che più conta, può avere un impatto organizzativo indiretto molto forte ed auspicabile, nel senso della riduzione del numero di risorse umane dedicate alle attività strumentali, a favore delle funzioni finali, con un beneficio, in ultima istanza, per i cittadini.

3.5 Il Controllo e la valutazione

3.5.1 Il quadro normativo

Sarebbe solo ovvio e scontato rilevare che con la legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 e con la relativa legge di attuazione 5 giugno 2003, n. 131 -culmine, allo stato, ma non ancora termine del processo di riforme avviato all'inizio degli anni '90- cambia, in ragione dell'abrogazione degli artt. 125, comma 1 e 130 della Costituzione, il sistema dei controlli.

In realtà, l' inevitabile abrogazione degli artt. 125, comma 1 e 130 è la conseguenza di scelte ordinamentali e gestionali operate negli anni precedenti. Da un lato, la ridefinizione degli strumenti contabili e finanziari, dall'altro, la valorizzazione delle autonomie erano gli elementi fondamentali che determinavano la necessità di ridistribuire le responsabilità decisionali su più livelli di governo e, insieme ed inevitabilmente, di valutare la congruità delle decisioni assunte a ciascun livello, in chiave di rapporto tra risorse (liberamente) impiegate e risultati conseguiti.

Già con la legge 8 giugno 1990, n. 142, il controllo aveva cominciato ad assumere connotazioni meno giuridico-formali; e con la legge 14 gennaio 1994, n. 20, la Corte dei conti si avviava verso forme di controllo di stampo gestionale, con riferimento non solo allo Stato, ma anche alle regioni, sia pure nel rispetto del loro ambito di autonomia e con riferimento ai programmi definiti ed adottati dalle stesse regioni.

Sul piano dei controlli interni, la svolta è rappresentata, almeno a livello normativo, dal decreto legislativo. 30 luglio 1999, n. 286. Sono però la legge 3 aprile 1997, n. 94 - riforma del bilancio dello Stato-; il decreto legislativo. 28 marzo 2000, n. 76 -riforma del bilancio e della contabilità regionale-; il T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, decreto legislativo. 18 agosto 2000, n. 267, a creare le condizioni, ad imporre, tale innovazione. In sostanza, è una più moderna concezione della finanza pubblica a rendere ineludibili processi decisionali più razionali, a loro volta fondati su processi di bilancio più trasparenti e leggibili, su una programmazione coerente delle scarse risorse disponibili, su una rendicontazione capace di evidenziare costi e ricavi, secondo schemi di contabilità economica.

3.5.2 La fase attuativa

Già è stata evidenziata dal primo rapporto del "Comitato tecnico-scientifico per il coordinamento in materia di valutazione e controllo strategico nelle amministrazioni dello Stato" e da analisi della Corte dei conti[1] una "situazione generalizzata di insufficienze e inadempienze rispetto alle prescrizioni contenute nel d.lgs. 286/1999". Le ragioni di tale situazione restano, anche se prosegue con impegno l'attività volta a superarle, quelle allora individuate[2]: carenza di cultura aziendalistica degli addetti al controllo; mancata elaborazione di idonei indicatori; assenza di "correlazioni tra le risorse attribuite ai centri di responsabilità amministrativa e gli obiettivi ad essi assegnati; "scarsa condivisione degli amministratori circa l'utilità dei controlli interni di gestione"; sottovalutazione della loro importanza ai fini

[1] *I controlli interni nei ministeri. Primo rapporto*, Roma 2001; Corte dei Conti. Sez. contr. Stato (gestione), 28 maggio 2002, n. 19.
[2] *Corte dei conti, Relazione sul rendiconto generale dello Stato*, Roma, 2003.

dell'efficacia dell'indirizzo politico da parte dei vertici politici; inadeguatezza delle dotazioni di strutture e supporti.

Da questo punto di vista, assolutamente opportuno è stato l'intervento della Presidenza del Consiglio dei ministri, nel 2002, inteso a richiamare le amministrazioni ad una puntuale attuazione dei controlli interni, anche quanto alla valutazione dei dirigenti. Ancorché gli esiti di tale raccomandazione non siano noti, e sicuramente permanga una diffusa insufficienza organizzativa, sembrano emergere taluni miglioramenti rispetto al passato[3].

L'aspetto più preoccupante, però, è dato dal fatto che i controlli sembrano concentrarsi ed esaurirsi, quasi, in una prospettiva eminentemente finanziaria. Quasi mai, infatti, il controllo si estende, come dovrebbe, a valutare lo stato di avanzamento dei progetti; raramente si verificano forme di rendicontazione interna, in una "logica di correlazione risorse-obiettivi-risultati", utile a definire "un potenziale percorso virtuoso verso il controllo direzionale", premessa alla necessaria rilettura delle stesse *policies* [4].

Quanto al controllo strategico, le amministrazioni dovrebbero curare i presupposti del suo funzionamento, a partire dal processo di programmazione, che richiede una definizione degli obiettivi strategici, dei programmi e delle priorità dell'azione amministrativa da parte dei vertici politici; e la definizione dei percorsi operativi da parte della dirigenza, per il conseguimento degli obiettivi e dei risultati, sotto il vincolo del *budget* dato. Su queste basi va dunque costruito il servizio di controllo interno (SECIN), il cui *staff* tecnico deve disporre di un'adeguata professionalità, che non coincide, come è dato riscontrare nelle nostre amministrazioni, con la ancora prevalente formazione di tipo giuridico-amministrativo, ma piuttosto con la tuttora carente cultura economico-organizzativa. In difetto, le amministrazioni confondono il processo di programmazione "con un mero adempimento formale, destinato a tradursi in un semplice spreco di risorse"[5].

A correggere tale distorsione dei processi decisionali, frutto di radicate rigidità burocratiche, con direttiva del Presidente del Consiglio dei ministri, in data 8 novembre 2002, si è provveduto a costruire una più razionale sequenza procedimentale. I ministri devono, innanzitutto, formulare le priorità politiche, come individuate sulla base dei documenti di programmazione (fase discendente); i centri di responsabilità amministrativa formulano quindi la proposta degli obiettivi strategici, da poter tradurre in programmi di azione, sulla base dei *budgets* assegnati (fase ascendente); infine, si procede al consolidamento degli obiettivi con l'emanazione della direttiva.

La valutazione dei dirigenti che, a mente della citata direttiva, deve avvenire sulla base di "efficienti sistemi", in certa misura ancora da introdurre, trova la sua cornice normativa nel decreto legislativo 3 febbraio 1993 , n. 29, come modificato dal decreto legislativo 31 marzo 1998, n. 80, nel testo da ultimo confluito nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.E' da osservare che la temporaneità degli incarichi, connessa alla verifica dei risultati conseguiti, ai sensi della legge 15 luglio 2002, n. 145 , che ha soppresso il termine minimo di due anni di durata degli incarichi stessi, finisce con l'accentuare il carattere fiduciario delle nomine: ciò che impone una particolare oggettività nella valutazione dell'attività svolta dai dirigenti.

Merita anche di sottolineare che il pur previsto snellimento delle strutture burocratiche ministeriali procede con difficoltà e tra resistenze varie. Non pochi ostacoli, infatti, sono stati frapposti al trasferimento di personale statale al sistema delle autonomie. Nel 1999 si quantificarono in 23 mila unità i dipendenti da trasferire dallo Stato a regioni ed enti locali. In contrario, al marzo del 2002 risultavano però trasferiti solo circa 11.300 dipendenti statali: tanto che al 31 gennaio 2003 il "personale da trasferire risulta rideterminato in 11.868 unità"[6].

---

[3]Presidenza del Consiglio dei ministri.. Comitato tecnico-scientifico per il coordinamento in materia di valutazione e controllo strategico nelle Amministrazioni dello Stato, *Processi di programmazione strategica e controlli interni nei ministeri. Stato e prospettive*, Roma, 2003.

[4] vedi nota n.3

[5] .vedi nota n.3

[6] Corte dei conti, *Relazione*.citata alla nota n.2

Quadro sinottico dei sistemi di controllo di gestione direzionale

Ministeri/Dipartimenti		Unità organizzative dedicate CdG	Sistemi consolidati di controllo di gestione	Iniziative/progetti in corso o in avvio
PCM	Segretariato generale	○	○	○
	Dip. Funzione pubblica DIT Dip. Affari regionali	○	○	○
	Altri dip.	○	○	○
Economia e finanze	Ex Tesoro	●	○	●
	Ex Finanze	●	●	○
Difesa		○	○	○
Comunicazioni		○	○	○
Istruzione, università e ricerca		○	○	○
Interno		○	○	○
Infrastrutture e trasporti		○	○	○
Politiche agricole e forestali		○	○	○
Attività produttive		○	○	○
Salute		○	○	○
Beni e attività culturali		○	○	○
Lavoro e politiche sociali		○	○	○
Affari esteri		○	○	○
Giustizia		○	○	○
Ambiente		*Nd*	*Nd*	*Nd*

LEGENDA:

Unità organizzative dedicate e Sistemi consolidati di controllo di gestione direzionale			
● In fase avanzata	○ Non presente	○ Parzialmente	Nd: dati non disponibili
Iniziative/progetti in corso o in avvio			
● Progetti strutturati	○ Nessuna iniziativa o non rilevanti	○ Rilevanti ma non risolutive e strutturate	Nd: dati non disponibili

Fonte: "Processi di programmazione strategica e controlli interni nei ministeri. Stato e prospettive" – PCM. Comitato Tecnico Scientifico per il Coordinamento in materia di Valutazione e Controllo strategico nelle Amministrazioni dello Stato – Gennaio 2003 –

3.5.3 La riforma dei controlli interni

Anche la recente riforma dei controlli interni sembra non aver lasciato tracce troppo profonde nei confronti di molte amministrazioni; in particolare non si è compreso appieno l'esigenza che il controllo direzionale si colleghi strettamente ai sistemi informativi e di budgettizzazione e formi sinergie nell'ambito di tutti i controlli interni, intendendo tutte quelle forme di verifica messe in atto per monitorare la conoscenza della propria gestione negli aspetti generali o in alcuni aspetti particolari al fine di porre in evidenza sia il raggiungimento (o la percentuale di raggiungimento) dei compiti gestionali affidati (obiettivi conseguiti su obiettivi affidati), sia i costi relativi, sia i ricavi da obiettivo o possibili comparati con la realtà, in particolare appartiene all'analisi dei risultati anche tutta la reportistica del controllo di gestione che anzi ne è uno dei cardini.

Evidentemente il controllo direzionale, particolarmente di gestione, può assumere il compito sopra indicato solo se la gestione è ispirata davvero alle linee di una programmazione, articolata appunto per obiettivi, programmi e progetti (facenti riferimento a specifici responsabili) sottoposti ad attento scrutinio con una cadenza periodica infrannuale. La necessità che il controllo di gestione si basi su una gestione programmata e su una organizzazione flessibile e responsabilizzata deriva dal concetto di prospettiva, cioè di uno strumento di lavoro elastico e flessibile anche "in corso d'opera", che permetta la saldatura tra momento programmatorio (il sistema delle direttive, dei PEG, dei budget e dei piani) e controllo (reports) del quale evidenzia i risultati fornendo motivata dimostrazione delle variazioni intervenute rispetto agli esercizi precedenti. Naturalmente devono essere coordinati anche i tre momenti operativi e cioè la predisposizione di un piano dettagliato di obiettivi; la rilevazione dei dati relativi ai costi ed ai proventi nonché la rilevazione dei risultati raggiunti, basandosi su un accurata analisi degli scostamenti, ed infine la valutazione dei dati predetti in rapporto al piano degli obiettivi (al fine di verificare il loro stato di attuazione e di misurare l'efficacia, l'efficienza ed il grado di economicità dell'azione intrapresa).

Le modalità debbono altresì saldarsi con le procedure sia per gli aspetti di legittimità, sia negli aspetti di trasparenza, sia nei confronti della loro peculiare efficienza.

La programmazione correlata al controllo direzionale si qualifica come parte effettiva ed essenziale di un sistema decisionale "integrato" tendente ad indirizzare i comportamenti dell'ente per il raggiungimento degli obiettivi previsti. In questo senso quindi, il controllo assume significati ben diversi e più ampi, sia rispetto al concetto di controllo tradizionalmente inteso come controllo formale sui singoli atti, tendente a verificare lo svolgimento della gestione rispetto alle disposizioni normative, sia rispetto al concetto di controllo "classico", rappresentato dall'attività di verifica, riscontro a posteriori della rispondenza dell'azione ad un determinato modello comportamentale.

Si stabiliscono quindi le necessarie verifiche dell'efficacia, dell'efficienza e della economicità dell'azione amministrativa svolte rapportando le risorse acquisite ed i costi dei servizi ai fini della verifica dello stato di attuazione degli obiettivi programmati ai dirigenti affinché questi ultimi abbiano gli elementi necessari per valutare la gestione di cui sono "responsabili" riaffermando la necessità che il controllo di gestione "riporti" all'organo politico".

Nell'accezione che adottiamo il controllo si configura come strumento di guida della gestione, relativo cioè al controllo di carattere conseguente, ma anche concomitante e preventivo. Al controllo di carattere consuntivo mediante feed back, si affianca il controllo orientato al futuro esercitato durante il processo (il cosiddetto feed forward, in grado di modificare l'azione quando sia ancora in corso di svolgimento), ed il controllo ex ante, mediante pianificazione e budget: apportando maggiore flessibilità alla gestione.

La funzione di guida della gestione mira al reperimento ed impiego delle risorse (personali, tecnologiche e non solo finanziarie) al fine di conseguire in modo efficace ed efficiente, gli obiettivi. In questo senso il controllo esplica i suoi effetti come il meccanismo della retroazione, cioè in base alla evidenziazione degli scostamenti che l'attività ha manifestato rispetto a quanto ipotizzato, e nell'implementazione delle azioni correttive; si viene così a creare un circuito completo con la pianificazione che ne rappresenta il presupposto.

In questo contesto, occorre riequilibrare l'attività di controllo, passando dall'attuale situazione in cui prevale la verifica formale della rispondenza degli atti amministrativi alle norme ad una situazione in cui si esprimono valutazioni di merito sulla qualità dell'attività amministrativa e sulle scelte organizzative, gestionali e tecnologiche adottate.

L'elemento fondamentale per un corretto funzionamento del sistema di controllo è relativo all'assegnazione delle responsabilità economiche, cioè la responsabilità per gli effetti economici delle attività poste in essere. La determinazione dei centri di responsabilità rappresenta un momento cruciale nell'implementazione del sistema. L'efficienza direzionale è riscontrabile nella maggiore capacità di gestire razionalmente i problemi, consentendo una valutazione delle prestazioni manageriali.

I meccanismi operativi del controllo si scontrano quindi con alcuni dei formalismi che regolano la vita delle Amministrazioni Pubbliche.

Anche l'evoluzione della normativa in questi anni ha cercato di seguire le richieste che provenivano alle pubbliche amministrazioni, ma in maniera astratta perché la gran parte dei vertici e degli operatori pubblici erano formalmente coinvolti, ma sostanzialmente perplessi, contrari o scettici: dalla "riforma" della Corte dei conti, dalle varie "Leggi Bassanini", così come dal dlgs. 286/99 sui controlli non si sono avute che limitate conseguenze effettuali, rimaste in larga parte alla stregua di sagge indicazioni su come potrebbero gestirsi in un futuro non meglio determinato le nostre pubbliche amministrazioni.

In questo contesto, occorre che si cerchi di riequilibrare gli strumenti manageriali per giungere ad una situazione in cui si possano esprimere valutazioni di merito sulla qualità dell'attività amministrativa e sulle scelte organizzative, gestionali e tecnologiche adottate. L'idea di base è quella di portare a unità le attività di amministrazione e quelle di controllo, che sono state tradizionalmente disgiunte, dotando gli enti di una precisa consapevolezza delle proprie azioni e quindi di una capacità di "auto-valutarsi", di "auto-correggere" le proprie disfunzioni e di migliorare le proprie prestazioni.

Gli indicatori nascono, dunque, per accertare la situazione di aspetti essenziali della gestione, per conoscerli meglio, per porli in confronto temporale e spaziale al fine di ottenere miglioramenti nel la gestione dei singoli servizi o/e per tutto l'Ente .

Il controllo è concepito infatti come l'insieme delle procedure dirette a verificare lo stato di attuazione degli obiettivi programmati e, attraverso l'analisi delle risorse acquisite e della comparazione tra i costi e la quantità e qualità dei servizi offerti (e quindi tutta la tematica degli indicatori), la funzionalità dell'organizzazione, l'efficacia, l'efficienza ed il livello di economicità nell'attività di realizzazione dei predetti obiettivi.

Si perviene quindi ad identificare come oggetto del controllo l'intera attività amministrativa e gestionale ed in essa si diversificano le attività connesse e le si sottopongono ad attento scrutinio con una cadenza periodica. Evidentemente il controllo di gestione può assumere il compito sopra indicato solo se la gestione dell'Amministrazione è ispirata alle linee di una programmazione, articolata appunto per obiettivi, programmi e progetti (facenti riferimento a responsabili).

L'introduzione del controllo di gestione mira a conseguire adeguati livelli di efficacia ed efficienza nel reperimento e nell'impiego delle risorse. Il controllo di gestione non vuole nèpuò costituire però uno strumento di ottimizzazione, pur ponendo l'accento sul rapporto tra risorse ed obiettivi; questo si qualifica, invece, come un sistema informativo decisionale tendente a cambiare il comportamento delle organizzazioni al fine di indirizzarlo opportunamente per il raggiungimento dei fini.

Evidentemente, una delle fasi più delicate del processo di controllo di gestione è rappresentata proprio dalla scelta degli indicatori in grado di esplicitare le variabili critiche dell'attività, sulla base dei quali si potrà effettuare la valutazione della gestione.

Gli indicatori ed i collegati parametri che ne consentono la misurazione dovrebbero scaturire dal processo di pianificazione/programmazione aziendale.

E' fondamentale e prioritario pertanto giungere alla esplicitazione delle attività poste in essere nei diversi centri di responsabilità e ai "prodotti" di tali attività.

Al fine di monitorare il razionale sviluppo di tali attività e la congruenza dei risultati ottenuti sono stati individuati gli indicatori di seguito indicati :

- *indicatori di attività* tesi ad esplicitare gli obiettivi di attività da perseguire espressi in termini quantitativo fisici o economici;
- indicatori di risultato tesi a consentire il monitoraggio dei risultati dell'attività espressi in termini quantitativo fisici o in termini di valore per i singoli obiettivi affidati;
- *indicatori di efficienza economica o tecnica* diretti a monitorare l'efficienza nell'impiego dei fattori produttivi per ottenere risultati (determinati in prima approssimazione con riferimento ai costi unitari);
- *indicatori di efficacia sociale* (o esterna) diretti a misurare la capacità di rispondere alla domanda di specifici servizi promanante dalla comunità (con riferimento a questi ultimi sono state elaborate prime riflessioni).

Occorreranno pertanto adeguate strumentazioni operative manageriali quali quelle di seguito indicate:

- **schede per centro di costo con la distinzione tra costi diretti e costi indiretti e tra costi controllabili e non controllabili da parte di ciascun responsabile** (utilizzata anche per identificare primi, perfettibili indicatori di efficienza);
- **schede relative al costo del personale** imputato per attività rilevante di ciascun centro;
- **schede relative al costo di utilizzazione** degli altri fattori della produzione attribuiti in modo diretto ai centri ;
- **schede relative al costo di utilizzazione** dei fattori della produzione **attribuiti in modo indiretto** ai centri con l'esplicitazione dei criteri di ribaltamento;
- **schede di report per attività sviluppata da ogni centro di responsabilità** (dalla quale emergevano gli indicatori di attività e di risultato).

L'obiettivo è quello di costituire una robusta base di partenza da poter affinare in seguito con il prosieguo dell'attività di controllo, integrando i dati stessi con ulteriori indicatori che permettano di confrontare fra loro in maniera omogenea tutti i servizi, cercando di proporre confronti con altri Enti ed infine eliminando gli indicatori che si sono rivelati poco significativi o addirittura difficilmente misurabili.

L'attività di controllo, tende al confronto permanente tra la previsione e la realtà: tutti i controlli interni "orientati ai risultati" comportano la necessità di falsificare la previsione attraverso la realtà.

3.5.4 I controlli in un contesto federale

La creazione e l'implementazione dei sistemi di controllo interno, anche a livello di regioni e di Province autonome, hanno subito un'accelerazione stimolata dal decreto legislativo 28 marzo 2000,n.76 che ha modificato la legislazione giuscontabilistica di regioni e Province autonome, favorendo l'adozione di più coerenti e cogenti criteri d'impostazione del bilancio e della programmazione.

La legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3 e la legge 5 giugno 2003 n. 131, di attuazione della riforma del Tit. V della Costituzione (c.d. legge La Loggia), hanno determinato la necessità di un ripensamento dell'intero assetto dei controlli: e non a caso, a conclusione (allo stato) di un lungo *iter* riformatore, si è pervenuti all'abrogazione degli artt. 125, comma 1 e 130 della Costituzione.

Il ruolo della Corte dei conti non sembra essere in discussione, come discende dalla conferma dell'art. 100 della Costituzione: la Corte resta, così, anche a mente della più recente giurisprudenza della Corte costituzionale, dalla sentenza n. 29/93 in poi, l'Istituzione chiamata a sorvegliare sugli equilibri complessivi della finanza pubblica, intesa in modo unitario, ancorchè in un quadro di ampliamento degli spazi autonomistici.

Il problema da affrontare, allora, era come ricostruire il sistema dei controlli a livello dei vari livelli di governo substatali, stante l'abrogazione degli artt. 125, comma 1 e 130 proprio per la loro incompatibilità con il disegno "federale". La legge 131/2003 fornisce, da questo punto di vista, una soluzione equilibrata sul piano istituzionale, con la salvaguardia del ruolo della Corte dei conti, prevedendo, in parallelo, l'adozione di un meccanismo che integra la Sezione regionale di controllo con due membri nominati dalla regione stessa. In tal modo, si contemperano le esigenze di salvaguardia della unitarietà della finanza pubblica (in chiave di Patto di stabilità, europea ed interna) con le ragioni dell'autonomia, dato che l'organo di controllo viene "sensibilizzato" alle caratteristiche della regione.

Il modello sembra oltre che valido anche accettabile. A riprova, va ricordato che la regione Friuli Venezia-Giulia si è dotata di uno "strumento" congegnato in questi termini, giusta la disciplina normativa di cui al decreto legislativo. 15 maggio 2003, n. 125.

3.5.5 La valutazione della dirigenza

Nel quadro complessivo sopra descritto possono essere inserite anche le novità intervenute nel panorama normativo in relazione ai temi della dirigenza e della valutazione.

Con l'introduzione del d.lgs 30 luglio 1999 n. 286 si è dato l'avvio ad un processo di evoluzione della dirigenza statale verso un modello tipicamente manageriale, andando così a definire un sistema di controlli interni nel quale il dirigente ricopre un effettivo ruolo di primo piano.

E' stato, infatti, disposto che la valutazione delle prestazioni e delle competenze organizzative dei dirigenti debba tener conto dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione, anche attraverso la partecipazione dell'interessato al procedimento di valutazione.

La valutazione delle prestazioni dirigenziali, inoltre, alla luce di quanto previsto dall'art.14 del d.lgs 30 marzo 2001 n.165, risulta strettamente connessa alla realizzazione degli obiettivi, priorità, piani e programmi, definiti annualmente dalle direttive predisposte da ciascun Ministro in materia di gestione e attività amministrativa.

La corretta rilevazione dei risultati ed una loro approfondita analisi costituiscono, quindi, il necessario presupposto sia per eventuali correzioni degli indirizzi di obiettivo, sia per una corretta valutazione dell'operato della dirigenza.

A questo scopo le Amministrazioni debbono determinare in via preventiva e generale i criteri che informano i sistemi di valutazione, tenendo ovviamente conto della correlazione tra le direttive impartite, gli obiettivi da perseguire e le risorse umane, finanziarie e strumentali effettivamente poste a disposizione dei dirigenti.

La Presidenza del Consiglio dei Ministri ha introdotto, sperimentalmente nel 2002, un sistema di valutazione della dirigenza, basato sui seguenti principi:

- individuazione di performance per comportamenti valutabili;
- trasparenza del sistema di valutazione;
- partecipazione del soggetto valutato al processo di valutazione;
- riduzione del margine di discrezionalità del responsabile della valutazione.

La valutazione viene effettuata con particolare riferimento a due macroaree oggetto di osservazione e misurazione, quali la performance operativa e il comportamento organizzativo.

In tale ottica, la valutazione dell'attività svolta dalla dirigenza pubblica, anche alla luce delle innovazioni apportate dalla legge 15 luglio 2002, n. 145 in materia di conferimento degli incarichi dirigenziali, va ad influire sulle scelte per il rinnovo o la revoca degli incarichi stessi e si inserisce nell'apparato dei controlli interni, non solo come sistema sanzionatorio o premiante, ma anche come sistema di monitoraggio dell'attività svolta nei diversi settori della pubblica amministrazione.

PAGINA BIANCA

Capitolo 4

Gli strumenti e le risorse

PAGINA BIANCA

Capitolo 4
Gli strumenti e le risorse

4.1 La semplificazione

Il processo di semplificazione normativa si inserisce nell'ambito di un più ampio programma di interventi volto ad arginare l'eccessiva complessità dell'azione amministrativa ed il proliferare della produzione normativa.

La semplificazione normativa e procedurale rappresenta, pertanto, uno degli strumenti attraverso il quale si è tentato di rispondere ad un'esigenza di *better regulation* fortemente avvertita non soltanto a livello nazionale ma anche a livello comunitario, oltre che internazionale.

Sulla base dei principi e criteri direttivi fissati dall'articolo 20 della legge 15 marzo 1997 n. 59, ed in coerenza con le linee guida delineate dalla normativa generale sul procedimento amministrativo di cui alla legge 7 agosto 1990 n. 241, gli interventi di semplificazione normativo-procedurale, previsti dalla legge 59/1997 e dalle successive leggi 16 giugno 1998 n. 191, 8 marzo 1999 n.50 e 24 novembre 2000 n.340, sono stati realizzati attraverso l'applicazione di specifiche "tecniche", che, in relazione agli effetti diretti sulla disciplina procedimentale, possono essere convenzionalmente ricondotte a tre categorie generali:

- tecniche di *eliminazione*, con le quali si perseguono effetti soppressivi di procedimenti;

- tecniche di *riduzione*, laddove prevalgono effetti di parziale revisione della disciplina o di soppressione di singoli segmenti procedimentali;

- tecniche di *razionalizzazione*, a loro volta articolabili in *razionalizzazione normativa* o *razionalizzazione procedimentale* a seconda della prevalenza di effetti di revisione organica della normativa - anche per le eventuali connessioni con altri procedimenti - o di effetti più specifici di ristrutturazione semplificatrice di schemi procedimentali, come nei casi di riforma dell'intero assetto procedimentale nei suoi profili funzionali e/o organizzativi.

In particolare, l'attività di semplificazione ha avuto ad oggetto principalmente le procedure amministrative che incidono sulla vita dei cittadini e delle imprese o che costituiscono un ostacolo burocratico al buon funzionamento della pubblica amministrazione.

Nel 2002 si è assistito in primo luogo allo sviluppo e alla diffusione di importanti misure organizzative semplificate, introdotte con regolamenti di semplificazione emanati negli anni precedenti, rappresentate dalle varie forme di sportelli unici. In particolare, lo *sportello unico per le attività produttive* ha rappresentato un'importante misura di promozione di attività economiche, consentendo alle imprese di avere un interlocutore unico cui rivolgersi per gli adempimenti previsti dai procedimenti che riguardano gli insediamenti produttivi di beni e di servizi. L'obiettivo che si è perseguito è stato quello di pervenire alla diffusione capillare di sportelli unici, che, al termine degli interventi, fossero in grado di svolgere tutte le funzioni previste dal decreto del .Presidente della Repubblica 20 ottobre 1998 n. 447 e dal decreto del .Presidente della Repubblica 7 dicembre 2000 n. 440, relative agli impianti e a tutte le attività di produzione di beni e servizi, ivi incluse le attività agricole, commerciali ed artigiane, le attività turistiche ed alberghiere, i servizi resi dalle banche e dagli intermediari finanziari, i servizi di telecomunicazioni.

Nel corso del 2002 proseguendo nell'attività di semplificazione avviata negli anni precedenti, sono stati pubblicati e sono entrati in vigore regolamenti di semplificazione con cui si è operato uno snellimento dell'azione amministrativa, con conseguente riduzione per gli utenti -cittadini e imprese- di tempi d'attesa e di oneri burocratici. In particolare, sono stati semplificati procedimenti come quello relativo al rilascio delle targhe di prova per le autovetture[1]. Procedure più snelle per l'iscrizione di coltivatori diretti, coloni e mezzadri negli elenchi previsti dalla legge ai fini dell'assicurazione di invalidità e di vecchiaia[2].

Altre misure semplificatorie sono state introdotte al fine migliorare, in particolare, il funzionamento della *macchina pubblica,* sempre con l'obiettivo di migliorare i servizi a favore degli utenti, cittadini e imprese.

Snellite le procedure per il riconoscimento della dipendenza delle infermità da causa di servizio, per la concessione della pensione privilegiata ordinaria e dell'equo indennizzo, nonché per il funzionamento del Comitato per le pensioni privilegiate ordinarie; con l'introduzione di una nuova ed organica disciplina della materia, sono state previste forme di organizzazione più snelle, sono state standardizzate le procedure ed individuati tempi certi per lo svolgimento dei procedimenti.[3]

Sensibili i riflessi anche in termini di immagine del Paese all'estero e di vitalità dell'amministrazione nei rapporti con gli operatori esteri a seguito del nuovo assetto delineato con l'avvenuta semplificazione del procedimento relativo all'effettuazione di pagamenti da e per l'estero, che ha determinato una rilevante riduzione dei tempi di definizione delle procedure, oltre che la semplificazione delle fasi contabili, ed un effettivo miglioramento dell'attuale gestione dei sistemi di pagamento delle amministrazioni statali. Il disegno di semplificazione si delinea in un contesto di informatizzazione delle operazioni di pagamento nonché dei collegamenti tra pubbliche amministrazioni[4].

Semplificate anche le procedure riguardanti la chiusura annuale della gestione del fondo scorta del Corpo nazionale dei Vigili del fuoco e del fondo scorta della Polizia di Stato e della Guardia di finanza.[5]

Nel corso del 2002 è stato avviato anche un intervento per la semplificazione del procedimenti amministrativi relativi alla verificazione metrica delle cisterne a scomparti tarati montate su autoveicoli per il trasporto e la misura di prodotti liquidi a pressione atmosferica, che si è concluso con l'emanazione e l'entrata in vigore nel corso dell'anno 2003 del relativo regolamento di semplificazione[6].

---

[1] d.p.r. 24.11. 2001, n. 474 (G.U. 30.1.2002, n. 25)
[2] d.p.r. 7.12.2002, n. 476 (G.U. 5.2.2002, n. 30)
[3] d.pr. 29.10.2001, n. 461 (G.U. 7.1.2002, n. 5)
[4] d.p.r 15.12.2001, n. 482 (G.U. 14.2.2002, n. 38)
[5] d.P.R. 2.8.2002, N. 215, (G.U. 28.9.2002, N. 228)
[6] d.P.R. N. 58 DEL 2003, G.U. N. 81 DEL 7.4.2003

La semplificazione normativa e procedurale è stata proseguita anche nell'ambito del più ampio processo di riordino normativo, realizzato ai sensi dell'articolo 7 della legge 50/99, che ha portato all'emanazione nell'anno 2002 di più testi unici *misti*, a carattere sostanzialmente ricognitivo, volti a riunire e coordinare le disposizioni legislative e regolamentari in materie quali **le spese di giustizia, la circolazione e il soggiorno dei cittadini comunitari, il casellario giudiziale.**

Con **il testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia**,[7] è stata realizzata una regolazione uniforme delle procedure attinenti a riscossione, pagamento, patrocinio a spese dello Stato nei vari procedimenti giurisdizionali ordinari, amministrativi, contabili, tributari.

Sono state inoltre raccolte e semplificate in un testo unico le norme riguardanti **la circolazione ed il soggiorno in Italia dei cittadini degli stati membri dell'Unione europea**. Il testo ha accorpato le previsioni contenute in molteplici interventi legislativi, stratificatisi nel tempo, nel rispetto delle previsioni comunitarie; il testo unico è intervenuto con una razionalizzazione dell'intero procedimento per il rilascio della carta di soggiorno. Sono state semplificate le modalità di richiesta e rilascio della carta di soggiorno per i cittadini dell'Unione Europea che, per motivi di studio o lavoro, si rechino in Italia[8].

Nel medesimo anno è entrato in vigore il testo unico che riunisce e coordina tutte le disposizioni legislative e regolamentari che disciplinano l'iscrizione, l'eliminazione, la trasmissione e conservazione dei dati del **casellario giudiziale**, del casellario dei carichi pendenti, dell'anagrafe delle sanzioni amministrative dipendenti da reato, dell'anagrafe dei carichi pendenti degli illeciti amministrativi dipendenti da reato e quelle che disciplinano i relativi servizi certificativi, le competenze degli uffici coinvolti e le loro procedure[9].

Nell'ambito dell'attività di riordino e razionalizzazione normativa si colloca anche il "**Codice in materia di protezione dei dati personali** [10], predisposto da una Commissione di studio, nominata dal Ministro per la funzione pubblica. Con il codice sulla privacy, emanato in attuazione della delega prevista dall'articolo 1 della legge 24 marzo 2001 n. 127, è stata ricondotta ad unità una materia trasversale che interessa tutti i settori pubblici e privati.

E' stato adottato un impianto sistematico articolato in parti generali e speciali, che introduce chiarezza per gli operatori, anche in termini di linguaggio normativo.

Il codice è ispirato al principio del pieno mantenimento delle garanzie per i diritti e le libertà fondamentali della persona, rafforzate nel testo in un'ottica di massima semplificazione degli adempimenti per imprese e pubbliche amministrazioni, nonché delle modalità di esercizio dei diritti. Vengono snelliti gli adempimenti a carico di aziende e della pubblica amministrazione, che non sono realmente necessari a fini di tutela, alla luce dell'esperienza maturata negli ultimi sei anni. Il codice ha operato anche una semplificazione delle modalità di esercizio dei diritti e per la loro eventuale tutela.

Le attività di semplificazione e di riordino normativo finora realizzate sono state svolte dalle strutture del Dipartimento della funzione pubblica, per essere poi proseguita dal Nucleo per la semplificazione delle norme e delle procedure, istituito, com'è noto, dalla legge 50/99. Tale competenza è stata da ultimo restituita alla Funzione pubblica attraverso la legge 6 luglio 2002, n. 137, che ha previsto l'istituzione presso il Dipartimento di un nuovo ufficio di livello dirigenziale generale per lo svolgimento dell'attività normativa ed amministrativa di semplificazione. Con il successivo decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 luglio 2002, recante l'ordinamento delle strutture generali della Presidenza, si è pertanto provveduto all'istituzione dell'Ufficio per la semplificazione delle norme e delle procedure.

---

[7] d.p.r. 30.5.2002, n. 115 (G.U. 15.6.2002, n. 139)
[8] d.p.r. 18.1.2002, n. 54 (G.U. 19.4.2002, n. 69)
[9] d.p.r. 14.11.2002, n. 313 (G.U. 13.02.2003- S.O. n. 22/L)
[10] d.lgs. 30 GIUGNO 2003 N. 196, (S.O. N. 123/L ALLA G.U. N. 174 DEL 29.7.2003)

A fronte della crescente esigenza di migliorare la qualità della produzione normativa, anche attraverso un'opera di razionalizzazione della normativa vigente, con la legge di semplificazione 29 luglio n. 229, sono stati introdotti nuovi modelli di razionalizzazione e semplificazione normativa.

La legge 229/2003 mira sostanzialmente ad un complesso di norme armonizzate nelle singole materie, indicando come strategia da adottare quella del riassetto normativo, che, mediante l'adozione di decreti legislativi e regolamenti, ex articolo 17, commi 1 e 2, consentirà di intervenire nei settori individuati come prioritari.

I principali cambiamenti rispetto ai precedenti modelli di semplificazione e di riordino normativo delineati dalla legge59/97 e dalle leggi di semplificazione, sono principalmente:

a) il passaggio da una semplificazione che opera attraverso interventi di "microchirurgia" ad una semplificazione volta a coinvolgere intere materie o aree giuridiche e socio - economiche;
b) il passaggio da una semplificazione principalmente procedurale ad una semplificazione sostanziale;
c) il passaggio dal testo unico al codice, come strumento innovativo dell'ordinamento, che consente di apportare innovazioni sostanziali e non a carattere meramente ricognitivo;
d) un affiancamento della semplificazione alla "*deregulation*", come liberalizzazione dei vari settori di intervento della pubblica amministrazione e come riduzione delle norme sostanziali sulle funzioni amministrative.

Ai Ministeri di settore titolari del potere di riassetto normativo nelle materie di competenza, è previsto l'affiancamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri, cui viene riconosciuto il ruolo di "cabina di regia", con funzioni di indirizzo, di propulsione e di coordinamento nell'attuazione del riassetto, garantendo comunque, ove necessario, l'attivazione delle iniziative sostitutive necessarie per il raggiungimento di tale obiettivo, in caso d'inerzia delle amministrazioni, ferma restando la funzione di impulso della Presidenza per l'elaborazione del disegno di legge di semplificazione.

Gli interventi di riassetto normativo individuati dalla legge 229/2003, interesseranno settori nevralgici dell'ordinamento e di particolare impatto per la società, quali la produzione normativa, la semplificazione e la qualità della regolamentazione; la sicurezza del lavoro; le assicurazioni; gli incentivi alle attività produttive; i prodotti alimentari; la tutela dei consumatori; la metrologia legale; l'internazionalizzazione delle imprese; la società dell'informazione; il corpo nazionale vigili del fuoco.

4.2 Le risorse tecnologiche

Nel corso del 2002, con lo spostamento di tutte le attività di programmazione degli sviluppi dell'informatica pubblica presso il Governo, il processo di reingegnerizzazione e di informatizzazione della Pubblica Amministrazione ha subito un'accelerazione sia a livello centrale che locale.

Per quanto riguarda la Pubblica Amministrazione Centrale, in linea con la direttiva del Ministro Stanca del 21 dicembre 2001 ("Linee guida in materia di digitalizzazione dell'amministrazione"), il Comitato dei Ministri per la Società dell'Informazione ha approvato il 13 febbraio 2002 un documento di dieci obiettivi di legislatura, individuati come prioritari nella realizzazione dell'e-Government e predisposto il monitoraggio dei risultati ottenuti mediante indicatori specifici.

Per favorire lo sviluppo dell'e-Government a livello locale, dove l'utilizzo dell'Information Comunication technology (ICT)diventa ancor più strategico per realizzare il coordinamento dell'azione di front office svolta dagli Enti locali nei confronti di cittadini e imprese, con quella di back-office svolta dagli uffici delle Amministrazioni centrali, è stato varato il primo bando di selezione di progetti proposti dalle Regioni e dagli Enti locali (pubblicato nella G.U. n. 78 del 3.4.2002), utilizzando una quota dei fondi derivanti dall'assegnazione delle licenze UMTS, pari a 120 M€, secondo quanto stabilito nel DPEF 2001-2004 e secondo le modalità indicate dal decreto del presidente del Consiglio dei Ministri 14 febbraio 2002.

L'utilizzo delle risorse finanziarie ha risposto a logiche di massimizzazione dei risultati attraverso due principi guida:

- Regioni ed Enti locali, per ottenere il finanziamento, hanno dovuto presentare dei progetti le cui caratteristiche ed i cui ambiti d'intervento sono stati definiti a livello centrale, in modo da garantire omogeneità negli sviluppi dell'e-Government, pur nella varietà degli interventi;
- I finanziamenti sono stati previsti in misura non superiore al 50% dell'intero ammontare della spesa prevista, attivando così una forte partecipazione degli Enti locali in termini di cofinanziamento.
-

Alla fine del 2002 i progetti ammessi al cofinanziamento per l'attuazione dell'e-Government nelle Regioni, Province, Comuni e comunità montane sono stati 138: 40 per i "servizi infrastrutturali" e 98 per i "servizi per cittadini e imprese".

Organizzazione dell'informatica pubblica: Il Centro Tecnico , l'Aipa e il Cnipa

Nel periodo di riferimento (2002 e primo semestre 2003) l'assetto dell'informatica pubblica ha subito ulteriori modifiche dopo quelle del biennio precedente, nel corso del quale il nuovo Titolo V della Costituzione e la creazione del Dipartimento per l'innovazione e le tecnologie, presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri avevano già innovato profondamente il settore.

Attraverso alcune piccole modifiche al decreto legislativo 12 febbraio 1993, n. 39, istitutivo dell'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione, introdotte con l'art. 176 del Codice in materia di protezione dei dati personali (decreto legislativo. 30 giugno

2003, n. 196), l'AIPA diventa "Centro nazionale per l'informatica nella pubblica amministrazione" (CNIPA).

Il CNIPA continua a operare presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri "con autonomia tecnica, funzionale, amministrativa, contabile e finanziaria e con indipendenza di giudizio", "per l'attuazione delle politiche del Ministro per l'innovazione e le tecnologie".

Il percorso che ha portato alla creazione del CNIPA non è stato lineare. Il Consiglio dei ministri, il 9 maggio 2002, aveva infatti approvato in via preliminare il Dpr che prevedeva l'istituzione dell'Agenzia nazionale per l'innovazione tecnologica, con il compito di sostenere e promuovere il processo di innovazione della Pubblica Amministrazione attraverso l'uso delle nuove tecnologie. Il decreto avrebbe dovuto sopprimere contestualmente l'Autorità per l'informatica nella pubblica amministrazione e il Centro tecnico, accorpando le loro competenze all'interno della nuova Agenzia, mentre il Ministro per l'Innovazione e le Tecnologie ed il suo Gabinetto avrebbero avuto il compito di dare l'indirizzo politico.

Se non vi è dubbio che le attività di programmazione degli sviluppi dell'informatica pubblica debbano coerentemente situarsi presso il Governo, ove le evoluzioni dell'innovazione tecnologica ed organizzativa delle amministrazioni - tanto strettamente avviluppate - possono essere correttamente progettate, è altrettanto vero che esiste una forte esigenza di cooperazione informativa e di integrazione dei servizi ai diversi livelli di governo che deve trovare risposta nella nuova configurazione dell'informatica pubblica.

Stato dell'informatizzazione della PA

Le considerazioni sullo stato della informatizzazione delle amministrazioni derivano, in buona parte, dall'esame delle informazioni contenute nei documenti ufficiali e di parte pubblica[1].

Giova considerare che mentre per le amministrazioni centrali (ovvero quelle sottoposte al d.lgs. 39/93) la relazione annualmente prodotta dall'AIPA fornisce una buona quantità di dati e informazioni, per gli Enti locali non esiste un analogo documento ed occorre rifarsi alle relazioni della Corte dei Conti che, seppur puntuali e accurate, non coprono l'intero universo delle amministrazioni locali.

4.2.1 Sezione I:La Pubblica amministrazione centrale

Spesa per l'informatica

Per l'acquisto di beni e servizi ICT (hardware, software, reti, servizi) da parte della pubblica amministrazione centrale sono stati spesi nel 2002 1.996,8M€ (+4,4% rispetto al

---

1

La relazione sullo stato dell'informatizzazione nella Pubblica Amministrazione, AIPA, 2002
Referto al Parlamento in materia di informatica pubblica, Corte dei Conti, 2002
Relazione sulla "Automazione delle contabilità, delle funzioni e dei servizi pubblici negli enti locali" Corte dei Conti, 6/6/2003
1° Rapporto sull'innovazione nelle Regioni d'Italia CRC-DIT, 2003

2001). Il dato disaggregato rivela alcune differenze tra Ministeri ed Enti pubblici non economici: il comparto Ministeri ha incrementato del 7,4% i propri volumi di spesa rispetto al 2001, contro una diminuzione del 3,2% degli enti.

La flessione della spesa da parte degli enti era tuttavia attesa,poiché si verifica, come di consueto, una contrazione degli impegni al termine delle attività legate al censimento che ha impegnato l'ISTAT nel 2001.

Tabella 1: Spesa informatica complessiva per risorsa, anni 2001 e 2002 (in milioni di euro)

TIPO DI RISORSA	AMM. CENTRALI		ENTI		TOTALE		VAR
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	%
Hardware e sw di base	378	472	185	179	563	652	15.8
Software applicativo	434	448	114	116	548	564	2.9
Reti	91	181	67	68	158	249	57.6
Servizi	285	265	160	133	444	398	-10.4
Altro	182	105	18	29	199	134	-32.7
Totale beni e servizi	1.370	1.471	544	525	1.912	1.997	4.4
Costi interni	427	444	74	82	502	525	4.6
TOTALE	**1.797**	**1.915**	**618**	**607**	**2.414**	**2.522**	**4.5**

Tabella 2: Spesa informatica complessiva per risorsa, anni 2001 e 2002 (distribuzione percentuale)

MACROVOCI DI SPESA	AMM. CENTRALI		ENTI		TUTTE	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Hardware e sw di base	19.7	24.7	30.0	29.5	22.2	25.8
Software applicativo	22.6	23.3	18.5	19.1	21.6	22.4
Reti	4.8	9.5	10.8	11.26	6.2	9.9
Servizi	14.8	13.8	25.9	21.8	17.5	15.8
Altro	9.5	5.5	2.9	4.8	7.85	5.3
Totale beni e servizi	**76.2**	**76.8**	**87.9**	**86.6**	**79.2**	**79.2**
Costi interni	23.8	23.2	12.1	13.5	20.8	20.8
TOTALE	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

Tabella 3: Volumi di spesa, anni 2001 e 2002 (in milioni di euro)

AMMINISTRAZIONE	SPESA TOTALE PER L'INFORMATICA (*stima*) *(milioni di euro)*		SPESA INTERNA PER IL PERSONALE ICT (*stima*) *(milioni di euro)*		SPESA ESTERNA PER BENI E SERVIZI *(milioni di euro)*	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Totale Amministrazioni	1.797	1.914	427	444	1.370	1.471
Totale Enti	618	608	74	82	543	526
Totale Amm. Centrali ed Enti	2.415	2.522	501	526	1.913	1.997

La spesa ICT della pubblica amministrazione centrale è passata nel 2002 dal 7,0% al 7,8% della spesa complessiva del settore ICT del nostro paese.

Gli investimenti ICT sono cresciuti nel 2002 del 13,8% rispetto al 2001, mentre le spese di gestione hanno avuto una flessione del 4,4%.

Tabella 4: Confronto tra mercato IT e spesa PA centrale in Italia, anni 2001 e 2002 (in milioni di euro)

TIPO DI RISORSA	MERCATO IT(A)			PA CENTRALE			QUOTA MERCATO PAC	
	2001	2002	Var %	2001	2002	Var %	2002	2001
Hardware (b)	8.677	7.620	-12.2	563	652	15.8	6.5	8.6
Software e servizi	15.896	16.423	3.3	1.151	1.210	5.1	7.2	7.4
Totale	**24.574**	**24.043**	**-2.2**	**1.714**	**1.862**	**8.6**	**7.0**	**7.7**

Tabella 5: composizione della spesa informatica esterna anno 2002 (sviluppo e gestione) e variazione del valore assoluto rispetto al 2001 (in percentuale)

AMMINISTRAZIONI	SVILUPPO	GESTIONE	VARIAZIONE 2002-2001 (%)	
			sviluppo	gestione
Amministrazioni Centrali	59.7	40.3	21.0	-8.0
Enti	33.3	66.7	-12.3	2.2
Totale	**52.7**	**47.3**	**13.8**	**-4.4**

Infrastrutture tecnologiche

Personal Computer

Ciascun dipendente informatizzabile delle unità organizzative centrali è dotato di una postazione di lavoro informatizzata, mentre nelle unità organizzative periferiche delle Amministrazioni centrali, permane un livello d'informatizzazione più basso, pari al 79%.

Va riducendosi anche il divario esistente fra Amministrazioni centrali ed Enti nel rapporto tra postazioni e dipendenti informatizzabili.

Gli enti hanno raggiunto la piena copertura già nel 2001, mentre le Amministrazioni centrali, passano dal 75% dei dipendenti informatizzati nel 2001 all'83% nel 2002.

Mainframe

Il processo di razionalizzazione ha portato ad una riduzione nel numero dei mainframe da 96 nel 2001 a 77 nel 2002 e ad un incremento nella potenza di calcolo degli stessi del 24%. Questo dato, raffrontato con la costante crescita dei sistemi dipartimentali, porta a concludere che parte dell'incremento è dovuto a politiche di rightsizing.

La riduzione del numero di elaboratori centrali non ha pregiudicato la potenza di calcolo che, nei 53 elaboratori delle Amministrazioni centrali, è passata da 56 a 116 mips.

Connettività

Il 75% delle postazioni lavoro è connesso in rete locale (contro il 68% nel 2001). L'aumento si è verificato principalmente nelle amministrazioni centrali (dal 64% dello scorso anno al 72% del 2002).

Il numero di PC collegati ad Internet cresce dal 22% al 33%. Tale valore è tuttavia inferiore alla stima sulla percentuale della popolazione italiana. La variazione è invece particolarmente evidente negli Enti dove il rapporto tra il numero dei PC collegati ad Internet sul numero totale dei PC passa dal 36% al 78%. Nelle Amministrazioni lo stesso rapporto varia dal 18% al 23%.

Risorse umane

Il personale addetto ai servizi ICT è stazionario rispetto allo scorso anno, attestandosi al 2% del personale in servizio. Tale valore, se confrontato con quello delle amministrazioni a maggior tasso di penetrazione delle ICT o con quello di settori come quello bancario o assicurativo, è da considerarsi basso in assoluto e potrebbe penalizzare i processi di riorganizzazione delle amministrazioni. In particolare la carenza di personale informatico si nota nei settori nei quali sono richieste capacità di indirizzo, governo e controllo degli interventi sui sistemi informativi e di raccordo con le trasformazioni organizzative.

Le amministrazioni, inoltre, hanno difficoltà sia ad acquisire risorse dall'esterno sia a convertire quelle di cui dispongono.

Tabella 6: Addetti ICT, anni 2001 e 2002 (in percentuale)

Amministrazione	Addetti ICT su dipendenti informatizzabili		Addetti ICT su dipendenti informatizzabili (sede centrale)		Addetti ICT su dipendenti informatizzabili (sedi periferiche)		Addetti ICT/Dipendenti	
	2001	2002	2001	2002	2001	2002	2001	2002
Media Amministrazioni Centrali	3.9	3.8	9.2	9.3	2.9	2.9	1.9	1.9
Media Enti	3.1	3.3	7.7	7.4	1.8	2.1	2.9	3.0
Media Amm. Centrali ed Enti	3.8	3.7	8.9	8.9	2.8	2.8	2.0	2.0

Formazione ICT erogata

Nel corso del 2002 gli addetti ICT dei Ministeri hanno usufruito in media di 4,8 giorni di formazione, contro i 7,9 giorni degli Enti pubblici non economici. Lo scorso anno le giornate medie di formazione degli addetti informatici erano state, rispettivamente, pari a 1 e 4,5.

Oltre al numero di giornate di formazione per addetto è cresciuto anche il numero di addetti interessati, passando da 6.091 del 2001 a 16.565 del 2002. I dati non consentono tuttavia di affermare che la situazione sia positiva: il personale in possesso dell'ECDL (la certificazione europea nell'utilizzo del computer) nel 2002 rappresenta solo lo 0.1% del personale in servizio.

Tabella 7: Formazione

AMMINISTRAZIONE	*Tempo medio dedicato alla formazione per addetto ICT* (%)		*Tempo medio dedicato alla formazione per utente* (%)	
	2001	2002	2001	2002
Media Amministrazioni Centrali	0.5	2.2	0.1	0.2
Media Enti	2.0	3.6	0.2	0.3
Media Amm. Centrali ed Enti	0.7	2.4	0.1	0.2

Obiettivi di legislatura per l'e-government

Il 13 febbraio 2002 è stato approvato dal Comitato dei Ministri per la Società dell'Informazione un documento contenente gli obiettivi di legislatura e le priorità per lo sviluppo dell'e-Government.

I dieci obiettivi sono finalizzati a:

- Miglioramento dei servizi verso cittadini e imprese
- Efficienza interna
- Valorizzazione risorse umane
- Trasparenza
- Qualità

Il documento definisce in dettaglio sia gli obiettivi che gli indicatori atti a misurarne il conseguimento:

1. Tutti i servizi prioritari "disponibili" on-line;
2. Trenta milioni di carte d'identità elettroniche (CIE) e carte nazionali dei servizi (CNS) distribuite;
3. Un milione di firme digitali diffuse(entro il 2003);
4. 50% della spesa per beni e servizi tramite e-procurement;
5 Tutta la posta interna alla Pubblica amministrazione via e-mail;
6 Tutti gli impegni e mandati di pagamento gestiti on-line;
7 Alfabetizzazione certificata di tutti i dipendenti pubblici eleggibili;
8 Un terzo della formazione erogata via e-learning;
9 Due terzi degli uffici della P.A. con accesso on-line all'iter delle pratiche da parte dei cittadini;
10 Tutti gli uffici che erogano servizi dotati di un sistema di *customer satisfaction*.

I risultati conseguiti nei principali settori sono:

Servizi on-line prioritari e specifici: Dei 37 servizi on-line individuati come prioritari dal primo obiettivo di legislatura, 15 lo sono totalmente sia dal punto di vista della copertura territoriale che dell'intero processo di erogazione, mentre 11 lo sono solo parzialmente. I risultati più significativi sono stati realizzati nel settore fiscale e previdenziale.
Rispetto al 2001 non si rileva la completa disponibilità di nuovi servizi, ma piuttosto l'aumento dell'utilizzo di quelli esistenti.

Carta di identità elettronica: Sono stati coinvolti 83 comuni d'Italia e distribuite 100mila carte ai comuni e 42mila ai cittadini. Il processo tuttavia sconta un notevole ritardo per la mancanza dei fondi necessari per la produzione delle carte.
Firme digitali: Sono state rilasciate circa 8100 firme ai dipendenti delle amministrazioni centrali e 585.000 a cittadini e imprese.
E-procurement: Il servizio acquisti in rete ha avviato un processo di risparmio potenziale stimato in 2.245 milioni di euro.
Posta elettronica: Si è passati da una casella di posta elettronica ogni tre dipendenti del 2001 a una casella ogni due dipendenti nel 2002. Per gli Enti si è ottenuta la piena copertura dei dipendenti, mentre nelle amministrazioni centrali solo il 40% del personale possiede una casella di posta elettronica. Mancano tuttavia indicatori relativi all'utilizzo della posta elettronica e quindi non è possibile ancora analizzare in che modo il nuovo strumento abbia innovato (o stia innovando) i rapporti tra uffici e con gli utenti.
Impegni e mandati di pagamento gestiti on-line: Nonostante l'ampia adesione al Sistema informatizzato dei pagamenti pubblici (SIPA), ci sono state delle difficoltà nella diffusione del sistema presso le amministrazioni. Pertanto il rapporto tra mandati informatici e mandati emessi risulta basso, nonostante l'aumento in valore assoluto rispetto al 2001 (da 3000 a 1.002.307).
Valorizzazione delle risorse umane: Non si evidenziano iniziative di rilievo relative agli obiettivi di legislatura (alfabetizzazione informatica certificata dei dipendenti pubblici e formazione tramite strumenti e tecniche di e-learning). Relativamente positive sono invece le considerazioni in merito alle ore di formazione fruite dal personale di ministeri ed enti nell'area tematica " Informatica e Telematica", pari rispettivamente al 13,9% e al 17,7% del totale delle ore di formazione fruite nel 2002.
Trasparenza: Prosegue, con ritmi inferiori a quelli attesi, lo sviluppo del protocollo informatico. Sulla materia il Ministro per l'innovazione e le tecnologie ha emanato una Direttiva il 9 dicembre 2002.
Qualità: Pochissimi sono stati gli interventi di rilevazione della customer satisfaction da parte delle Amministrazioni.

Conclusioni

Le indicazioni positive relative all'amministrazione centrale sono:

- Crescita della spesa, nonostante il clima di recessione del mercato italiano delle ICT (2.2% rispetto al 2001 secondo la stima dell'Assinform), anche se in alcuni casi legata ad interventi specifici possibili grazie a finanziamenti straordinari (Arma dei Carabinieri e Guardia di Finanza).
- Incremento della spesa informatica di investimento e sviluppo e diminuzione della spesa di gestione:

Tabella 8: Volumi di spesa per tipologia, anni 2001 e 2002 (in milioni di euro)

TIPOLOGIE DI SPESA	2001	2002
Spesa informatica di investimento e sviluppo	925	1.053
Spesa informatica di gestione	988	944
SPESA ESTERNA PER L'INFORMATICA	**1.913**	**1.997**

- Significativo sviluppo della disponibilità dei servizi in rete, sebbene è ancora poco omogeneo (con concentrazione massima nei settori Fisco e Previdenza).
- Incremento delle infrastrutture di base e della connettività con piena copertura nella maggior parte dei casi delle necessità del personale pubblico.

Le indicazioni negative riguardano i risultati attesi che si sono rivelati inferiori rispetto alle iniziative programmate in alcune aree d'intervento, specie per quanto riguarda i sistemi per il funzionamento e l'efficienza interna delle amministrazioni. In tale ambito si segnala:

- Sistemi di protocollo informatizzato ancora in fase di realizzazione, ed in ritardo quindi con la data di attivazione prevista (1 gennaio 2004)
- Mandato informatico e sistemi contabili legati ancora ad adempimenti cartacei
- Alfabetizzazione certificata dipendenti pubblici ancora insufficiente
- Insufficiente utilizzo della posta elettronica nell'amministrazione centrale (Enti esclusi)

4.2.2 Sezione II:la Pubblica amministrazione locale

Considerazioni generali

Per meglio comprendere le finalità perseguite attraverso l'informatizzazione degli Enti locali, bisogna considerare che, mentre l'iniziale normativa - rivolta in primo luogo alle amministrazioni centrali (d.lgs. 39/93) – e le conseguenti attività privilegiavano lo sviluppo dei sistemi informativi automatizzati con l'obiettivo di migliorare l'efficienza operativa interna delle singole amministrazioni, l'orientamento strategico successivo alla adozione del Piano di e-Government (giugno 2000) ha sviluppato tale obiettivo e sono state avviate iniziative tendenti a favorire la interoperabilità e la cooperazione dei sistemi informativi, per consentire ai cittadini e alle imprese l'accesso telematico ai servizi della pubblica amministrazione e alle sue informazioni, ponendo in tal modo al centro dell'attenzione gli Enti locali.

Spesa per l'informatica[2]

Per l'acquisto di beni e servizi ICT (hardware, software, reti, servizi) da parte della pubblica amministrazione locale sono stati spesi nel 2002 1.795 M€.
Le stime di Federcomin (Confindustria) indicano che il 34% della spesa ICT della pubblica amministrazione locale, pari a circa 610 milioni di euro, sia attribuibile alle Regioni, il 14% alle Province ed il 52% ai Comuni e agli altri enti.

Tabella 9: Spesa ICT negli Enti locali, anno 2002 (in milioni di euro)

ENTI LOCALI	SPESA IT	SPESA TLC	TOTALE SPESA ICT
Regioni	295	315	610
Province	85	168	253
Comuni e altri enti locali	465	467	932
TOTALE	**845**	**950**	**1.795**

[2] Fonte: e-Regions. L'ICT nelle amministrazioni locali. Federcomin 2003.

La spesa informatica delle singole amministrazioni locali varia considerevolmente in funzione della tipologia e della dimensione dell'amministrazione. Ad esempio analizzando la spesa delle Regioni, vi sono Regioni con spesa informatica inferiore a 5M€ e Regioni con una spesa superiore a 40M€. La variabilità del livello regionale è ancora più accentuata quando si passa ad esaminare i livelli provinciale e comunale. Tra i Comuni, il 4,5% spende oltre 20M€, contro l'82% che spende in ICT meno di 1M€.

La situazione complessiva degli Enti locali, sulla base dei risultati della ricerca condotta dalla Corte dei Conti e delle iniziative legate all'attuazione del Piano di e-Government, è comunque positiva: si può affermare che esistono i presupposti strumentali e professionali sufficienti a promuovere la realizzazione dei programmi di *e-Government* impostati dall'azione di governo.

Parimenti soddisfacente è il livello di diffusione e di utilizzazione delle risorse ICT nella riorganizzazione dell'apparato interno.

Sono ancora in via di sviluppo il livello di diffusione e di utilizzazione delle tecnologie ICT per semplificare e promuovere il rapporto dei cittadini e delle imprese con le amministrazioni pubbliche e più in particolare con i Comuni.

Nell'attuazione del processo di decentramento definito dalla riforma del Titolo V della Costituzione, diventa infatti strategico il pieno coinvolgimento dei Comuni nell'attuazione dei piani di *e-Government*, vero front office delle domande di servizi da parte di cittadini e imprese.

La tabella[3] sotto riportata, mostra i valori di utilizzo degli strumenti informatici predisposti per agevolare i rapporti tra i Comuni e i cittadini e le imprese che, ad eccezione della posta elettronica, appaiono ancora bassi.

Tabella 10: Utilizzazione dei principali strumenti informatici negli Enti locali, anno 2002.

	PROVINCE	COMUNI > 60.000 AB.	COMUNI < 60.000 AB.
Posta elettronica	89%	88%	92%
Carta di identità elettronica	1%	24%	3%
Protocollo informatico	60%	63%	53%
Firma digitale	28%	20%	3%
Sportello unico per le imprese con ausilio software	23%	63%	44%

Le principali carenze si riscontrano nelle modalità di utilizzo delle risorse tecnologiche. Se infatti lo strumento telematico realizza un modello organizzativo di tipo orizzontale, funzionale al servizio diretto, permangono ancora resistenze interne legate al modello tradizionale verticistico formale dell'amministrazione italiana.

Difficoltà anche nello sviluppo del processo di collegamento tra le reti e di cooperazione informatica:

Tabella 11: Collegamenti telematici, anno 2002 (valori percentuali).

[3] La rilevazione è stata condotta dalla Sezione autonomie della Corte dei Conti su un campione di 100 province (tutte tranne quelle autonome), 96 comuni medio-grandi (con un numero di abitanti superiore a 60.000), 1233 comuni medio-piccoli (con un numero di abitanti superiore a 8.000). Il tasso di restituzione è stato molto alto: 83 province (83%), 76 comuni medio-grandi (79%) e 1052 comuni medio-piccoli (85%).

	COLLEGAMENTI TELEMATICI CON:		
	amministrazioni centrali	**reti regionali**	**reti provinciali**
Province	28%	59%	27%
Comuni > 60.000 ab.	70%	36%	32%
Comuni < 60.000 ab.	61%	48%	32%

Così come per la pubblica amministrazione centrale, anche a livello locale la formazione del personale addetto è ancora insufficiente.

L'informatizzazione è rivolta ancora principalmente alla realizzazione di obiettivi e priorità dell'ente piuttosto che all'integrazione dei sistemi con l'esterno. Ne consegue un utilizzo ancora limitato delle ICT per lo scambio di documenti e dati che avviene prevalentemente in forma cartacea.

A livello della amministrazione locale risulta ancora limitato il ricorso a modalità operative nuove di gestione come la gestione associata, necessarie non solo per ripartire l'onerosità dei costi per l'attivazione dei servizi, ma anche per superare i vincoli amministrativi e territoriali che limitano la qualità e l'efficienza dei servizi. In particolare tale modalità è ancora poco diffusa nonostante la tendenza del Governo e delle Regioni a sostenere e finanziare i progetti presentati dai Comuni in forma associata.

4.3.1 Gli strumenti e le risorse umane: la contrattazione collettiva

4.3.1.1. Analisi del quadro normativo e della contrattazione relativa alla tornata 1998 - 2001.

Nel corso degli anni 2001 e 2002, con la stipulazione dei CCNL relativi al quadriennio 1998-2001, può dirsi completata l'attuazione alla nuova disciplina in materia di relazioni sindacali e di contrattazione collettiva, introdotta con il **decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396,** che ha modificato il **decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29,** nel testo poi trasfuso nel **decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165,** cosiddetto "Testo unico del pubblico impiego".

La contrattazione collettiva 1998-2001

Tra gli obiettivi principali perseguiti attraverso i CCNL 1998-2001 possono indicarsi:

1) la realizzazione di un nuovo sistema di inquadramento professionale del personale dei comparti, con riconoscimenti adeguati alle figure professionali più elevate e con maggiori responsabilità;
2) una nuova politica retributiva incentrata sulla produttività, sul merito professionale e sul conseguimento di obiettivi di efficienza;
3) un nuovo profilo professionale dei dirigenti, con un incremento della quota della retribuzione legata alla posizione ricoperta nella struttura ed al conseguimento degli obiettivi;
4) la promozione delle forme di impiego flessibile del personale e del part-time;
5) lo sviluppo di nuove relazioni sindacali a livello di singola amministrazione o ente, in materia di contrattazione integrativa e di partecipazione;
6) l'incentivazione della formazione e dell'aggiornamento, legata allo sviluppo della professionalità ed ai processi di innovazione organizzativa.

Alcuni di questi indirizzi si sono tradotti in accordi-quadro, altri obiettivi si sono tradotti in precisi istituti contrattuali, che hanno costituito poi materia di contrattazione integrativa a livello decentrato.

Attraverso i contratti collettivi nazionali, in particolare, si è determinata una più accentuata differenziazione normativa tra i contratti relativi ai diversi comparti delle pubbliche amministrazioni. Ciò appare un riflesso della riforma attuata attraverso il **decreto legislativo 4 novembre 1997, n. 396,** il quale ha previsto che gli indirizzi per la contrattazione collettiva siano resi dai Comitati di settore, costituiti dalle istanze associative o rappresentative delle singole amministrazioni, per ogni comparto od area di contrattazione.

Per cui, alla direttiva all'ARAN unica per tutti i comparti, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri e prevista dal vecchio testo del d.lgs 29/1993, fanno ora riscontro tanti atti di indirizzo all'ARAN quanti sono i comparti e le aree di contrattazione, emanati dagli effettivi datori di lavoro pubblico, cui spetta finanziare il contratto medesimo.

Si è così risposto alle necessità di decentramento ed alle diverse istanze organizzative legate ai differenziati compiti e funzioni delle varie amministrazioni ed enti, evitando il riprodursi dell'effetto c.d. "fotocopia" dei contratti collettivi, tipico della tornata 1994/1997.

In particolare, i contratti nazionali 1998/2001 hanno dato largo spazio alla contrattazione integrativa, con l'effetto di favorire l'assunzione di responsabilità della dirigenza, che assume il ruolo di agente negoziale pubblico sul livello decentrato, e di

adeguare le strutture degli enti e delle amministrazioni alle proprie realtà economiche, sociali e geografiche.

Sono stati inoltre ridefiniti dai contratti collettivi gli ambiti e la struttura della contrattazione collettiva integrativa ed il sistema di partecipazione sindacale, con un rinnovato ruolo degli strumenti di informazione, consultazione ed esame congiunto (nella forme della concertazione), attraverso i quali il sindacato è stato coinvolto a diverso titolo nelle scelte organizzative che hanno comunque ricadute sul rapporto di lavoro.

Le modifiche in materia di contrattazione collettiva nazionale contenute nella legge finanziaria per l'anno 2002.

Sul piano normativo, gli articoli 16 e 17 della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria per l'anno 2002) hanno, da ultimo, disciplinato il finanziamento della contrattazione collettiva del personale pubblico, determinandone gli incrementi nei limiti dei tassi di inflazione programmati, ed hanno modificato lo stesso procedimento di contrattazione collettiva, nazionale ed integrativa, al fine di rafforzare il controllo sul mantenimento degli equilibri economico-finanziari.

Le norme di cui al citato articolo 17, in particolare, modificano le procedure di contrattazione collettiva nazionale ed integrativa, al fine di garantire il rispetto dei limiti di spesa pubblica, in modo che, successivamente alla fase di allocazione delle risorse, la contrattazione stessa rispetti i vincoli di bilancio non eccedendo i limiti generali di finanza pubblica (compatibilità economico-finanziaria), nonché, per quanto riguarda la contrattazione decentrata, gli stessi limiti posti dai contratti collettivi nazionali.

Nello specifico, il primo comma dell'articolo 17 della citata legge 448/2001, ha aggiunto due periodi all'articolo 47, comma 3, del d.lgs 165/2001, prevedendo un controllo aggiuntivo, esercitato dal Ministro per la funzione pubblica, previa deliberazione del Consiglio dei Ministri, sulle ipotesi di CCNL stipulati nei comparti diversi dallo Stato.

Anteriormente alle modifiche apportate dalla legge finanziaria per il 2002, era previsto che i CCNL fossero sottoposti solo alla valutazione del competente comitato di settore, che, per le amministrazioni statali, è costituito dallo stesso Governo il quale, nella specie, agisce in qualità di datore di lavoro. Nelle Amministrazioni diverse da quelle statali, invece, il Governo interveniva esclusivamente attraverso una valutazione sull'atto di indirizzo all'ARAN emanato dal competente comitato di settore.

Tale forma di controllo sull'atto di indirizzo è teso ad assicurare una valutazione preventiva del Governo, con riferimento agli aspetti riguardanti la compatibilità con le linee di politica economica nazionale. In questa attività di verifica il Governo non assume la veste di parte datoriale pubblica (assunta invece nei confronti delle amministrazioni statali nell'emanazione dei relativi atti di indirizzo e nell'espressione del relativo parere), ma, esclusivamente, quella di garante degli equilibri di finanza pubblica, previsti nei documenti di programmazione economico-finanziaria.

Ai sensi del vigente articolo 47 del d.lgs.165/2001, come modificato dal citato articolo 17 della legge finanziaria per l'anno 2002, per le amministrazioni diverse dello Stato si aggiunge ora, al controllo preventivo esercitato attraverso l'atto di indirizzo all'ARAN ed al parere del competente comitato di settore, il controllo del Governo sul contratto. Anche in questo caso il Governo non agisce come Comitato di settore-datore di lavoro, ma nella veste di garante degli equilibri di finanza pubblica.

Peraltro, la valutazione governativa sui contratti collettivi delle amministrazioni diverse dallo Stato, introdotta dalla legge finanziaria 2002, sembra produrre conseguenze giuridiche limitatamente agli aspetti economico - finanziari del contratto.

A tale riguardo, testualmente la norma dispone che, qualora vi sia divergenza fra le valutazioni degli oneri contrattuali effettuate dal Consiglio dei Ministri e le valutazioni effettuate dal competente comitato di settore, l'ultima decisione spetta comunque a quest'ultimo, in qualità di effettivo datore di lavoro (al quale compete finanziare il contratto medesimo); ma in quest'ipotesi "*resta in ogni caso escluso qualsiasi concorso dello Stato alla copertura delle spese derivanti dalle disposizioni sulle quali il Governo ha formulato osservazioni*". Pertanto gli effetti della divergenza ridondano esclusivamente sul piano della copertura degli oneri, non essendo idoneo il solo parere negativo del governo a paralizzare l'ulteriore corso del contratto.

La norma di legge, attraverso il nuovo procedimento, intende conciliare il dovuto rispetto per l'autonomia delle amministrazioni con un più incisivo controllo sulla spesa pubblica, nel senso di garantire l'autonomia degli enti nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica; ma è sempre alla responsabilità degli enti che è rimessa la decisione finale, fermo restando che, in caso di divergenza, il Governo ribadisce il proprio disinteresse alle vicende finanziarie successive del contratto.

Da un altro punto di vista, la norma in discorso assicura simmetria e coerenza interna al procedimento contrattuale con riferimento alla successione fra atto di indirizzo sottoposto alla valutazione governativa e contratto collettivo stipulato sulla base dello stesso, richiamando alla propria responsabilità le amministrazioni dotate di maggiore autonomia, in un sistema ancora caratterizzato da una disgiunzione fra potere di spesa e responsabilità di spesa.

In questo contesto, l'intervento governativo, non avendo effetti preclusivi dell'efficacia del contratto, si esercita più che nelle forme del controllo preventivo, impeditivo e di legittimità, in quelle della vigilanza, dell'avviso e dell'informazione.

Le modifiche in materia di contrattazione collettiva integrativa contenute nelle leggi finanziarie.

Il quadro normativo in materia è delineato dal d.lgs 396/1997, modificativo del d.lgs 29/1993 poi trasfuso nel d.lgs.165/2001.

Nel nuovo modello relazionale, la contrattazione integrativa ha assunto un ruolo rilevante nell'ambito della gestione del personale e nell'attuazione dei nuovi istituti contrattuali (come ad esempio quello della progressione economica orizzontale).

La contrattazione integrativa costituisce uno strumento di primaria importanza, potendo promuovere autonomia e responsabilità, politiche premiali e meritocratiche, efficienza dei servizi.

Il primo ed importante riflesso delle trasformazioni di sistema prodotte dalla riforma è costituito dalla integrale riconduzione della contrattazione di secondo livello nell'ambito del quadro normativo definito dalla contrattazione nazionale, con la conseguente emancipazione dai vincoli eteronomi anteriormente sussistenti.

Attualmente l'intera struttura contrattuale è riconducibile alla disciplina del contratto nazionale: oggetto, soggetti, procedure della contrattazione, risorse finanziarie.

In sostanziale continuità con l'esperienza consolidatasi nel modello di relazioni collettive del settore pubblico, quindi, si è confermato il primato del contratto nazionale su quello integrativo.

Il problema della tenuta della contrattazione collettiva, sotto il versante del controllo della spesa, assume, tuttavia, specifica rilevanza proprio per ciò che attiene alla contrattazione integrativa. Questa, spesso, si determina al di fuori dei limiti di natura normativa e finanziaria posti dal contratto di primo livello. La produzione legislativa del

biennio in riferimento si è quindi indirizzata verso la creazione di istituti che consentano il controllo della spesa derivante dalla contrattazione integrativa, senza determinare intromissioni nel merito delle politiche contrattuali, essendo il controllo limitato alla compatibilità economica tra clausole del contratto integrativo e risorse finanziarie disponibili.

A tale riguardo, **l'art. 20, comma 1, lettera e), della legge 23 dicembre 1999, n. 488** (integrativo **dell'art.39, della legge 27 dicembre 1997, n.449**), già aveva affidato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica e al Ministero dell'economia e delle finanze il ruolo di controllo di detti contratti per i comparti Ministeri ed Enti pubblici non economici (enti con più di 200 dipendenti).

L'attività di controllo, svolta dal Dipartimento della funzione pubblica e dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato del Ministero dell'economia e delle finanze, è principalmente finalizzata ad impedire che gli oneri derivanti dall'attuazione dei nuovi sistemi di classificazione e di progressione professionale eccedano le disponibilità finanziarie che confluiscono nei fondi unici di amministrazione. Qualora tale controllo abbia esito negativo il contratto sottoscritto non può essere applicato.

La legge finanziaria per l'anno 2002 ha, a sua volta, rafforzato il sistema dei controlli.

In particolare, l'accertamento congiunto della compatibilità economico-finanziaria del Dipartimento della funzione pubblica e della Ragioneria Generale dello Stato, previsto dalla legge 488/1999, è stato esteso agli enti pubblici, indicati nominativamente dall'articolo 70, comma 4, del d.lgs. 165/2001 (CNEL, ENAC, CONI, Cassa Depositi e Prestiti, UNIONCAMERE, ASI, ENEA), per i quali ne era controversa l'applicazione.

È, inoltre, ribadito che gli oneri relativi ai passaggi di personale all'interno delle aree sono a carico dei fondi unici di amministrazione e, in ogni caso, delle risorse per la contrattazione integrativa.

Infine, è previsto un sistema aggiuntivo di controlli esterni sulla contrattazione integrativa, in cui, a diverso titolo, intervengono i comitati di settore, la Ragioneria Generale dello Stato, il Dipartimento della funzione pubblica ed il Governo.

In particolare è stabilito che:

a) i comitati di settore e il Governo procedono a verifiche congiunte in merito alle implicazioni finanziarie complessive della contrattazione integrativa di comparto, definendo criteri di riscontro, anche a campione, sui contratti integrativi delle singole amministrazioni;
b) gli organi di controllo interno previsti nelle singole amministrazioni devono inviare annualmente specifiche informazioni sui costi della contrattazione integrativa al Ministero dell'Economia e delle Finanze, che predispone, allo scopo, uno specifico modello di rilevazione, d'intesa con il Dipartimento della funzione pubblica;
c) nel caso in cui i controlli evidenzino costi non compatibili con i vincoli di bilancio, le relative clausole dell'accordo integrativo sono nulle di diritto.

Inoltre, viene stabilito per la contrattazione integrativa che le grandezze finanziarie impegnate e definite percentualmente nella legge finanziaria per le amministrazioni dello Stato, vincolano anche le amministrazioni non statali, tenute al rispetto dei medesimi limiti percentuali.

Analogamente su tutte le amministrazioni grava l'obbligo di finanziare con il fondo unico di amministrazione le progressioni professionali (ultimo periodo del comma 1 dell'art. 16, ed ultimo periodo del comma 7 dello stesso art. 16).

La legge 27 dicembre 2002, n.289 (legge finanziaria per l'anno 2003), da ultima, ha esteso l'accertamento congiunto di cui alla legge n.449, anche agli enti di ricerca con organico superiore a duecento unità.

Andamenti della contrattazione integrativa

Nel quadro regolativo appena descritto, le **esperienze relative alla contrattazione integrativa** nel periodo di riferimento, danno luogo a linee di tendenza ancora disomogenee, sia in relazione all'applicazione in sede locale degli istituti definiti a livello nazionale, che, più in generale, per gli effetti del processo di riforma sulle relazioni sindacali e la gestione delle risorse umane.

Secondo indagini a campione, recentemente promosse dall'**ARAN**, l'estensione della contrattazione nelle amministrazioni pubbliche è praticamente universale: il 97% degli enti hanno stipulato almeno un accordo integrativo nell'ultimo quadriennio, anche perché la contrattazione integrativa è resa di fatto necessaria dalla implementazione degli istituti previsti a livello nazionale fra cui in specie l'attuazione del nuovo sistema di classificazione professionale.

In effetti, tra gli obiettivi principali indicati **dall'Organismo di Coordinamento dei Comitati di Settore all'inizio della tornata contrattuale 1998-2001**, e recepiti dai contratti collettivi nazionali, vi erano il nuovo ordinamento professionale per il personale dei livelli, con riconoscimenti adeguati alle figure con maggiori responsabilità ed un incremento della quota della retribuzione legata al conseguimento degli obiettivi. Questi temi hanno trovato ampio riscontro nella contrattazione integrativa, sia per la frequenza con cui sono stati posti al centro del processo negoziale e degli accordi raggiunti, sia per gli effetti che hanno avuto su altri importanti istituti (ad esempio, nel personale dei livelli, sull'utilizzo delle risorse dei fondi per il salario accessorio).

Analogamente, ampio riscontro ha trovato in sede decentrata, sebbene con notevoli diversità per comparto, dimensioni e territorio, l'introduzione di nuovi istituti, come le posizioni organizzative e le indennità di responsabilità per il personale dei livelli, o la retribuzione di posizione e risultato dei dirigenti con i connessi sistemi di valutazione, nell'intenzione di indurre le amministrazioni ad introdurre innovazioni organizzative.

Resta, tuttavia, una persistente debolezza strutturale del datore di lavoro pubblico in materia di relazioni sindacali e gestione delle risorse umane, una scarsa attenzione a forme di comunicazione diretta con il personale, e, in molti casi (anche nelle amministrazioni di medie dimensioni) ancora un'eccessiva 'politicizzazione' della delegazione negoziale di parte pubblica, associata in parte alla tendenza a privilegiare il consenso nel processo contrattuale, rispetto al confronto degli interessi.

Al di là del dato strutturale, permane l'esigenza, per le amministrazioni pubbliche nel loro complesso, di compiere un salto di qualità nelle politiche di direzione del personale e di conduzione delle relazioni sindacali, a partire dallo sviluppo di funzioni specialistiche tradizionalmente poco presenti nel settore.

Anche per determinare un maggiore controllo interno dello strumento negoziale decentrato, il **Documento dell'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore sulle *«Linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali - 2002 – 2005»*, del 21 maggio 2002** ha previsto che la contrattazione collettiva integrativa debba svolgersi entro il quadro di riferimento dei contratti collettivi nazionali, le cui prescrizioni sono vincolanti per le pubbliche amministrazioni in sede decentrata.

Secondo tale atto i contratti nazionali dovranno stabilire criteri, procedure e obiettivi della contrattazione integrativa, eliminando ogni forma di automatismo contrattuale, ai fini dell'erogazione delle componenti retributive a carattere accessorio, ed escludendo forme di rinegoziazione a livello decentrato di materie regolate dal CCNL nel rispetto dei Protocolli del 23 luglio 1993 e 4 e 6 febbraio 2002.

I contratti nazionali dovranno altresì incentivare la consapevolezza e la capacità di utilizzazione degli strumenti tecnici di negoziazione, non solamente attraverso l'attivazione di strutture ed uffici specificamente dedicati alle relazioni sindacali, bensì anche facendo provenire dalle strutture centrali, a richiesta dell'amministrazione periferica, l'adeguato supporto tecnico, così da dare, nel contempo, unità di linguaggio al sistema delle relazioni sindacali e garantire, con la presenza ed una costante attività di influenza, il rispetto delle norme e delle previsioni pattuite a livello di comparto.

4.3.1.2. La sessione contrattuale 2002-2005.

La **sessione contrattuale 2002/2005** si colloca nel solco di una tornata, quella per il quadriennio 1998/2001, la quale, già sulla scorta dell'esperienza del primo ciclo contrattuale privatistico, si è fortemente impegnata al fine di fornire la più ampia disciplina contrattuale agli istituti del rapporto di lavoro, secondo un modello di attiva concorrenza fra fonti pubblicistiche e contrattuali tipica del settore privato.

Questa attività "iper-regolativa" si è resa fisiologicamente necessaria specie per il ruolo legislativamente attribuito ai contratti collettivi, quali "trasformatori" della previgente disciplina pubblicistica.

Il ruolo della contrattazione collettiva nell'ambito delle fonti del rapporto di lavoro delle pubbliche amministrazioni, d'altra parte, è stato riaffermato attraverso la ***Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1 marzo 2002*** (pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n.77 del 2-4-2002), attraverso la quale si è ribadita la centralità e la specifica competenza della fonte contrattuale per tutte le materie afferenti al rapporto di lavoro e alle relazioni sindacali, nonché la forza derogatoria che essa riveste nel sistema delle fonti con riferimento ad eventuali disposizioni a carattere unilaterale (legge, regolamento o atto amministrativo).

Pertanto il **Documento dell'Organismo di coordinamento dei Comitati di settore sulle «*Linee generali e sulle priorità dei rinnovi contrattuali - 2002 – 2005*» del 21 maggio 2002,** propedeutico alla tornata negoziale in corso, prefigura uno scenario di intervento delle parti contrattuali più articolato rispetto al passato e qualitativamente complesso, diretto non tanto all'introduzione di nuove discipline degli istituti del rapporto di lavoro, quanto all'implementazione dell'esistente, con l'obiettivo di razionalizzare, semplificare e coordinare la normativa di comparto, anche alla luce dei recenti interventi legislativi e regolamentari, nonché dell'esperienza applicativa del periodo di vigenza ormai concluso.

Sotto il profilo tecnico ciò ha significato anzitutto ispirare l'intera attività contrattuale ad un'attenta ed intensa opera di *drafting*, coordinando in testi unici contrattuali le discipline dei medesimi istituti sedimentatesi nelle tornate 1994/1997 e 1998/2001, come previsto dall'«***Atto di indirizzo per la ridefinizione dei comparti e delle aree di contrattazione contenente le Istruzioni all'ARAN per la contrattazione collettiva relativa al quadriennio 2002 - 2005*», emanato il 21 maggio 2002.**

In tale ottica si inserisce il **CCNL 2002-2005 del Comparto Scuola** (che interessa oltre un milione di addetti), definitivamente sottoscritto il 24.7.2003.

Nell'accordo in oggetto, sulla base dell'espressa indicazione contenuta nel citato atto di indirizzo per la ridefinizione dei comparti e delle aree di contrattazione, le parti negoziali non si sono limitate alla sola disciplina del quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, ma hanno operato il riordino, in modo sistematico ed unitario, di tutte le disposizioni di fonte negoziale riferibili a contratti, accordi o interpretazioni autentiche riguardanti il comparto scuola, attraverso la riunificazione dei testi contrattuali firmati dal 4.8.1995 all'8.3.2002, che hanno cessato di avere efficacia dal giorno della firma definitiva del C.C.N.L. 2002 - 2005.

L'accordo ha assunto, quindi, la forma di un testo unico contrattuale, raccogliendo tutte le norme di fonte negoziale vigenti, sia che si tratti di nuove che di precedenti, modificate o meno, riportando, sotto la titolazione di ciascun articolo, le eventuali disposizioni contrattuali precedenti da cui discende la nuova norma contrattuale.

Trattative in corso per la tornata negoziale 2002-2005

Le trattative relative alla tornata negoziale 2002-2005 sono state precedute, in data 18-12-2002, dalla stipula del **contratto collettivo quadro per la ridefinizione dei comparti di contrattazione.**

A seguito della sottoscrizione di tale contratto, alla data del 25 novembre 2003 erano stati sottoscritti, in via definitiva, i CCNL relativi ai comparti: a) **Ministeri** (il 12 giugno 2003); b) **Scuola** (il 24.7.2003); c) **Enti pubblici non economici** (il 9.10.2003), mentre, in data 24 ottobre 2003, è stata approvata dal Consiglio dei Ministri l'**ipotesi di CCNL relativo al personale del Comparto Ministeri, stipulato ai sensi dell'art.7, comma 2, del CCNL 2002-2005** ("Coda contrattuale").

Sono state, inoltre, sottoscritte **le ipotesi di accordo** relative ai CCNL 2002-05, del personale del **Comparto Regioni ed autonomie locali** e del **Comparto Sanità**.

Per gli altri comparti (**Presidenza del Consiglio dei Ministri; Agenzie fiscali, Istituti di alta formazione artistica e musicale, Agenzie ad ordinamento autonomo**) sono stati inviati all'ARAN i relativi atti di indirizzo e sono tuttora in corso le trattative contrattuali.

Solo per il comparto **Istituzioni ed Enti di ricerca** non è stato ancora emanato il relativo atto di indirizzo, mentre per il comparto **Università** è stato varato un atto propedeutico all'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale, secondo quanto previsto dall'Accordo del Luglio 1993. Va, tuttavia, evidenziato che il precedente rinnovo contrattuale per tali comparti è intervenuto in tempi molto recenti (il 21.2.2002 per gli Enti di Ricerca ed il 13.5.2003, per l'Università).

4.3.2 Gli strumenti e le risorse umane : il reclutamento e la mobilità

ASSUNZIONI

Anno 2002

L'art.19 della legge finanziaria 28 dicembre 2001, n. 448 ha previsto, per l'anno 2002, il blocco delle assunzioni nelle pubbliche amministrazioni. Detto blocco non ha riguardato le assunzioni delle categorie protette e quella relative alle professionalità infungibili con unicità relativo al posto nella dotazione organica, nonché il Comparto sicurezza per il quale è stato emanato il decreto del Presidente della Repubblica 8 agosto 2002 di approvazione dei piani annuali 2002 che ha autorizzato 6.105 assunzioni ripartite secondo la tabella sottostante:

AMMINISTRAZIONE	RICHIESTA ASSUNZIONI	TURN-OVER	AUTORIZZAZIONI
FORZE ARMATE	1463	3274	**1463**
CARABINIERI	1353	1353	**1353**
POLIZIA PENITENZIARIA	465	465	**465**
GUARDIA DI FINANZA	793	823	**793**
CORPO FORESTALE DELLO STATO	167	174	**167**
POLIZIA DI STATO	1591	1591	**1591**
VIGILI DEL FUOCO	273	273	**273**
TOTALE	**6105**	**7953**	**6105**

Anno 2003

Per l'anno 2003, la legge 27 dicembre 2002, n. 289 recante "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (legge finanziaria 2003), ha stabilito all'art. 34, comma 4, il divieto per l'anno 2003 di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nei confronti delle amministrazioni pubbliche cui agli articoli 1, comma 2, e 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni .

I successivi commi 5 e 6 del medesimo articolo 34 hanno previsto, altresì, una specifica possibilità di deroga al citato divieto di assunzione in favore delle Amministrazioni dello Stato anche ad ordinamento autonomo, ivi incluse le Forze armate, i Corpi di polizia e il Corpo nazionale dei vigili del fuoco, le agenzie, gli enti pubblici non economici, ivi compresi gli enti di cui all'art.70, comma 4 del d.lgs. 165/2001, le università e gli enti di ricerca.

Nell'ambito della predetta deroga, la normativa ha previsto che le citate amministrazioni possano procedere, per l'anno 2003 e previo esperimento delle procedure di mobilità e per effettive, motivate e indilazionabili esigenze di servizio, ad avviare assunzioni di personale nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa annuale a regime pari a 220 milioni di euro, mediante l'utilizzo di un fondo costituito nell'ambito dello stato di previsione della spesa del Ministero dell'economia e delle finanze con uno stanziamento pari a 80 milioni di euro per l'anno 2003 e a 220 milioni di euro a decorrere dall'anno 2004.

Nell'ambito della deroga al divieto di assunzione, l'articolo 34, comma 6 della citata legge 289/2002 prevede alcuni criteri di priorità e precedenza, dettati da particolari esigenze funzionali ed organizzative nonché la finalità di favorire l'immissione di specifiche professionalità e categorie di personale.

Le priorità riguardano:

- l'assunzione di personale addetto a compiti connessi alla sicurezza pubblica, al rispetto degli impegni internazionali, alla difesa nazionale, al soccorso tecnico urgente, alla prevenzione e vigilanza antincendi, alla ricerca scientifica e tecnologica, al settore della giustizia e alla tutela dei beni culturali;

- l'assunzione di vincitori di concorsi già espletati alla data del 29 settembre 2002 nonché di quelli risultanti da procedure concorsuali in corso alla medesima data che si sono concluse con l'approvazione della relativa graduatoria di merito entro e non oltre il 31 dicembre 2002.

In attuazione di detta deroga è stato emanato il decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 2003 che ha autorizzato, per l'anno 2003 un contingente di 6.967 unità suddivise secondo la tabella sottostante:

AMMINISTRAZIONI	autorizzazioni assunzioni	Oneri 2003 (euro)	Oneri 2004 (euro)
TOTALE MINISTERI	899	11.256.562	30.017.497
TOTALE ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	133	3.800.912	10.139.416
TOTALE ENTI DI RICERCA	119	2.403.726	6.409.936
TOTALE UNIVERSITA'	170	2.666.000	8.000.000
TOTALE SETTORE SICUREZZA	5.601	37.842.204	165.216.174
A. C. I.	45		
TOTALE GENERALE	6.967	57.969.404	219.783.023

Andamento delle assunzioni nella PA dal 1997 al 2002

L'andamento delle assunzioni riguardanti il comparto ministeri, enti pubblici non economici e settore sicurezza, sulla base dei dati relativi al Conto annuale e, relativamente al 2002, tenendo delle stime e dati provvisori elaborati dalla Ragioneria generale dello Stato, concernenti il periodo 1997-2002 è riassunto nella tabella e nei grafici sottostanti.

AMMINISTRAZIONE	1997	1998	1999	2000	2001	2002*	Variazione 97 - 2002	Variazione % 97-2002
MINISTERI	273.402	273.788	266.832	273.267	271.392	253.474	-19.928	-7,29%
ENTI PUBBL. NON ECON.	60.225	60.136	58.701	60.578	60.151	59.852	-373	-0,62%
TOTALE PARZIALE	**333.627**	**333.924**	**325.533**	**333.845**	**331.543**	**313.326**	**-20.301**	**-6,08%**
SICUREZZA	481.285	479.483	487.887	460.555	473.841	480.737	-548	-0,11%
TOTALE GENERALE	**814.912**	**813.407**	**813.420**	**794.400**	**805.384**	**794.063**	**-20.849**	**-2,56%**

- *Stime*

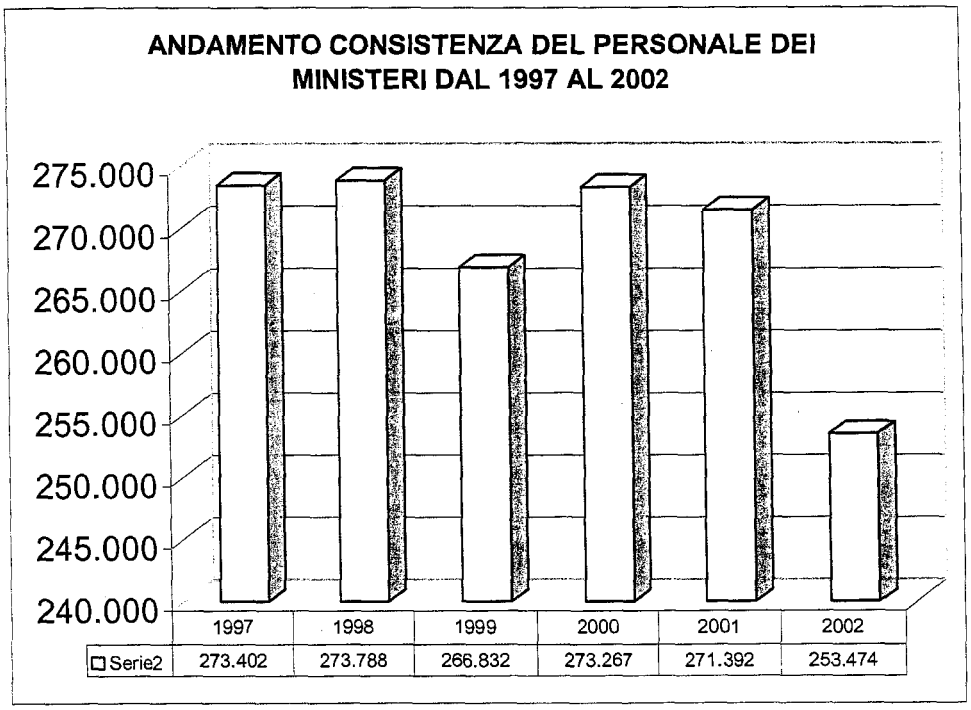
I dati evidenziano un andamento decrescente nella consistenza di personale nei comparti Ministeri, enti pubblici non economici e settore sicurezza.

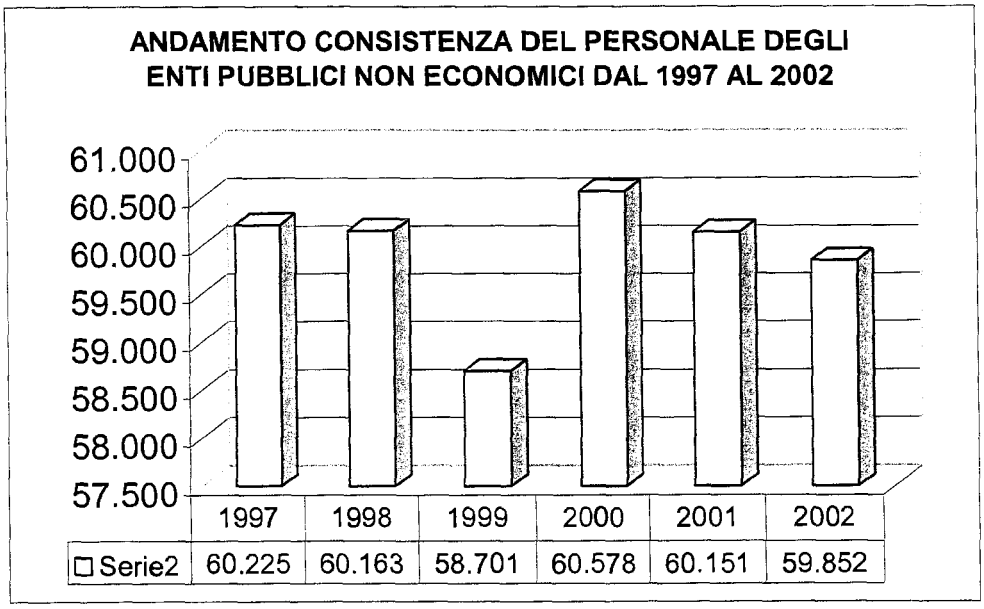
Il settore che ha maggiormente determinato la riduzione percentuale di personale complessiva che è del 2,56% è il comparto Ministeri che dal 1997 al 2002 ha subito una riduzione percentuale del 7,29% ,pari a meno 19.928 unità di personale.

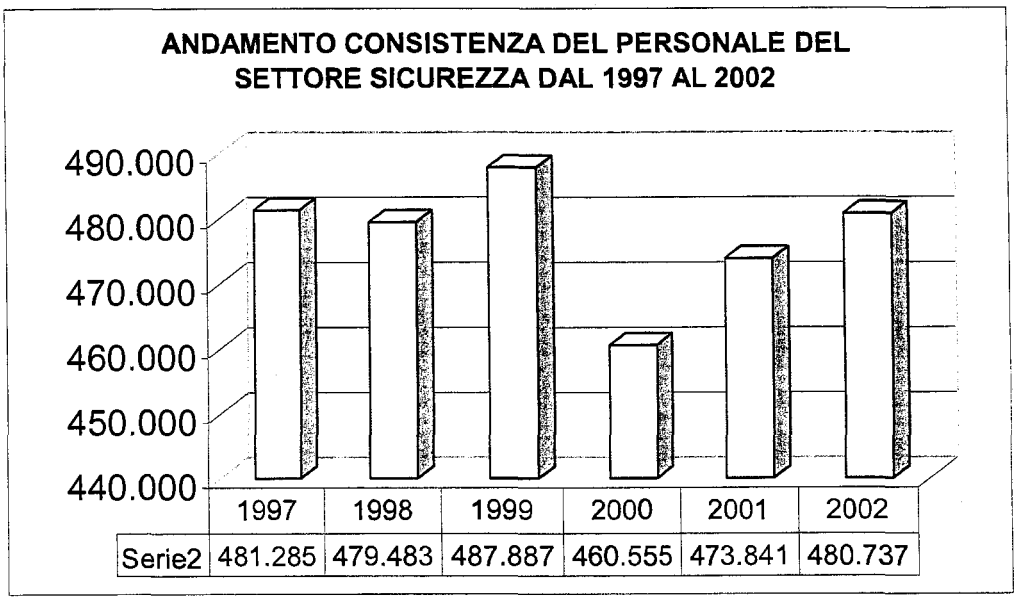
Un dato molto interessante è costituito dalle riduzioni complessive percentuali dei comparti ministeri ed enti pubblici non economici che è del 6,08%, (- 20.301 unità), riduzione che risulta essere stata attenuata dalla modesta riduzione del settore sicurezza (-0,11%). Questo risultato è da attribuire al fatto che nel corso dell'anno 2002, il settore sicurezza è stato escluso dal blocco delle assunzioni ed è stato autorizzato ad assumere circa 6.000 unità.

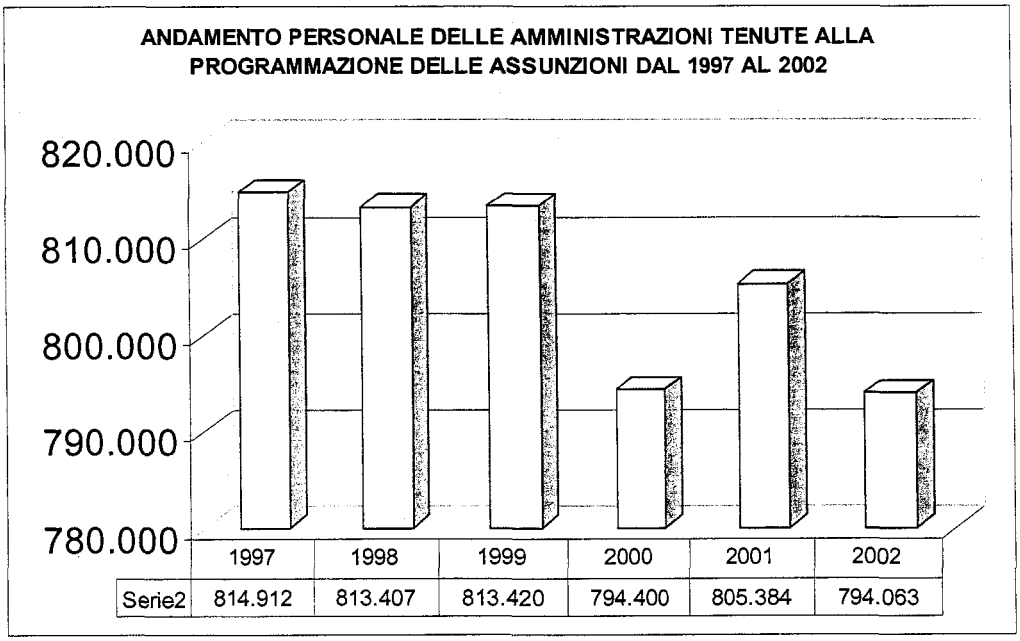
Il tasso di cessazione nel biennio 2001/2002 è stato pari a quello stimato cioè il 2,50%.

Dai grafici sottostanti è possibile evidenziare l'andamento della PA nel periodo 1997/2002.


ANDAMENTO CONSISTENZA DEL PERSONALE DEI MINISTERI DAL 1997 AL 2002
275.000
270.000
265.000
260.000
255.000
250.000
245.000
240.000
1997 1998 1999 2000 2001 2002
Serie2 273.402 273.788 266.832 273.267 271.392 253.474


ANDAMENTO CONSISTENZA DEL PERSONALE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI DAL 1997 AL 2002
61.000
60.500
60.000
59.500
59.000
58.500
58.000
57.500
1997 1998 1999 2000 2001 2002
Serie2 60.225 60.163 58.701 60.578 60.151 59.852





In un quadro nel quale le misure di finanza pubblica pongono forti limiti al reclutamento di personale e, allo stesso tempo, vengono accelerati i processi di decentramento di funzioni e di trasformazione e di privatizzazione, la mobilità si rivela uno dei processi più importanti per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni.

Di seguito sono sintetizzati i principali processi di mobilità seguiti o attuati nel corso dell'anno 2002.

4.3.2.1. Mobilità di personale in attuazione del decreto legislativo 31 marzo 1998, n.112.

L'ufficio per il personale delle pubbliche amministrazioni del Dipartimento della funzione pubblica (di seguito citato come UPPA), a partire dall'inizio del 2001, segue l'attività per il completamento ed il monitoraggio del processo di decentramento amministrativo attuativo della legge delega 15 marzo 1997, n.59, supportando le amministrazioni statali, regionali e locali, nonché l'Ufficio del Commissario straordinario del Governo (nominato nel mese di luglio 2001 e, da ultimo, confermato con decreto del Presidente della Repubblica 22 gennaio 2002).

L'attività può essere sintetizzata nelle tre linee fondamentali dello svolgimento dell'istruttoria volta all'elaborazione di provvedimenti attuativi dei trasferimenti, nell'adozione dei decreti di assegnazione delle risorse umane, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, e nella consulenza su questioni interpretative ad applicative in relazione ai trasferimenti.

Il conferimento di funzioni e compiti alle regioni e agli enti locali, come noto, ha interessato numerosi settori, in relazione ai quali sono state identificate, ripartite e, infine, trasferite ai nuovi enti chiamati ad esercitare i compiti tutte le risorse che le amministrazioni dello Stato utilizzavano per l'esercizio delle singole funzioni conferite[1)].

In particolare, i procedimenti di mobilità del personale disciplinati dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 14 dicembre 2000, n.446 prevedono un serrato ritmo di adempimenti, in base al quale, entro 10 giorni dal raggiungimento dell'accordo in Conferenza unificata, le amministrazioni devono dare comunicazione al personale interessato delle sedi di destinazione; nei successivi 10 giorni il personale deve presentare la propria domanda di trasferimento o di permanenza; nei successivi 10 giorni, le amministrazioni devono formare delle graduatorie del personale da assegnare a regioni ed enti locali.

Tali graduatorie devono, poi, essere trasmesse al Dipartimento della funzione pubblica che, entro 10 giorni, con decreto adottato di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, dispone l'assegnazione del personale.

Per quanto concerne l'attività istruttoria, nel corso del 2002, l'UPPA ha partecipato a numerose riunioni finalizzate alla identificazione e al trasferimento alle regioni e agli enti locali delle risorse (finanziarie, strumentali ed umane) necessarie per l'esercizio delle funzioni dei compiti amministrativi ad essi conferiti dal d.lgs.112/1998. Si segnalano, in particolare:

- l'istruttoria svolta per il trasferimento del personale amministrativo del Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca in relazione alle funzioni in materia di istruzione scolastica (i decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri 12 settembre 2000 e 13 novembre 2000 hanno fissato come data del trasferimento agli enti territoriali il secondo anno scolastico successivo alla data di entrata in vigore del regolamento di riorganizzazione del Ministero, avvenuta con decreto del Presidente della Repubblica 6 novembre 2000);
- i numerosi incontri e solleciti per completare il processo di mobilità relativo all'assegnazione alle regioni ed enti locali di personale del soppresso Ministero delle

---

[1)] Il complesso processo per il trasferimento delle risorse a regioni ed enti locali ha richiesto la messa a punto di un metodo di lavoro che ha visto susseguirsi tre distinte fasi:

1. l'individuazione delle risorse da trasferire;
2. la ripartizione delle risorse tra le regioni e tra gli enti locali (per le funzioni direttamente conferite dallo Stato);
3. la ripartizione, all'interno di ciascun ambito regionale, delle risorse tra regioni ed enti locali (per le funzioni conferite dalle leggi regionali) ed il trasferimento delle risorse alle regioni e contestualmente agli enti locali.

A queste tre fasi ha corrisposto la emanazione, in sequenza, di tre gruppi di decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, che, nella prima e nella seconda fase hanno proceduto "per settore" di competenze, mentre per l'ultima fase si è proceduto "per regione", accorpando in ogni provvedimento tutte le risorse già individuate e ripartite.

finanze, iscritto nel ruolo provvisorio di cui all'art. 34 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e distaccato presso le Agenzie del demanio e del territorio, da trasferire per l'esercizio delle funzioni in materia di demanio idrico;

- l'istruttoria svolta per il trasferimento del personale in servizio presso il soppresso Ministero delle finanze (circa 4.000 unità) in relazione all'esercizio delle funzioni in materia di catasto (il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 19 dicembre 2000 ha previsto che il trasferimento ai comuni sia completato nel triennio successivo alla pubblicazione del predetto decreto, avvenuta il 27 febbraio 2001, G.U. n.48).

Per quanto concerne le assegnazioni di risorse umane, nel corso del 2002 (Tabella A), in considerazione dei trasferimenti disposti dai quindici decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri 22 dicembre 2000, di attribuzione alle regioni a statuto ordinario e a ai relativi enti locali di tutte le risorse trasferite per l'esercizio delle funzioni conferite dal d.lgs.112/1998, è stato completato il trasferimento alle regioni del personale del Dipartimento della protezione civile, con l'adozione di sei decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri datati 8 febbraio 2002, per complessive 14 unità di personale.

Inoltre, sulla base dell'accordo sancito dalla Conferenza Stato – Regioni nella seduta del 24 maggio 2001, è stato predisposto, in stretta collaborazione con l'Ufficio del Commissario per il decentramento amministrativo, il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 24 luglio 2002 (G.U. 11.10.02, n.239; le tabelle sono state pubblicate nel S.O. alla G.U. n.259 del 5.11.02) per il trasferimento degli Uffici periferici del Dipartimento dei servizi tecnici nazionali – Servizio idrografico e mareografico della Presidenza del Consiglio dei ministri; in seguito, sono state trasferite alle Regioni, con i tredici decreti del 5 agosto 2002, 142 unità di personale (con decorrenza 1° ottobre 2002).

Ancora, ai sensi di quanto previsto dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 14 dicembre 2000, in materia di opere pubbliche, le quattro Regioni del bacino del fiume Po hanno costituito, con proprie leggi regionali, l'Agenzia Interregionale per il fiume Po (AIPO), per l'esercizio delle funzioni già di competenza del Magistrato per il Po. Nella Conferenza unificata del 18 aprile 2002 è stato sancito un accordo per la disciplina del periodo transitorio, intercorrente tra l'istituzione dell'AIPO e la piena operatività della struttura, da raggiungersi entro il 31 ottobre 2002. A seguito dell'adozione del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 dicembre 2002, il Dipartimento della funzione pubblica, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, dunque, ha assegnato all'AIPO, con decorrenza 1° gennaio 2003, sulla base di un apposito protocollo d'intesa sottoscritto con le organizzazioni sindacali, tutto il personale già in servizio presso gli uffici del Magistrato del Po (273 unità).

Sono state apportate integrazioni e modifiche ai contingenti di personale destinati alle regioni Veneto e Lazio per l'esercizio delle funzioni in materia di opere pubbliche, per effetto delle quali sono state trasferite a tali Regioni ulteriori 53 unità di personale(decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 6 agosto 2002).

Inoltre, nel corso dell'anno 2002, l'UPPA, in stretta collaborazione con l'Ufficio legislativo del Dipartimento della funzione pubblica, l'Ufficio del Commissario per il decentramento amministrativo e la Ragioneria generale dello Stato, ha partecipato ai tavoli tecnici per la definizione, da parte delle competenti Commissioni paritetiche, delle norme di attuazione da adottare, ai sensi dell'articolo 10 d.lgs.112/1998, per il conferimento alle Regioni a statuto speciale delle funzioni conferite dal citato d.lgs.112/1998 alle regioni a statuto ordinario.

4.3.2.2. Altre mobilità

Mobilità collettiva.

I processi di mobilità collettiva del personale dichiarato in eccedenza e collocato in disponibilità, ai sensi degli articoli 33 e 34 del d.lgs. 165/2001, da parte dell'Ente nazionale di previdenza e di assistenza farmacisti (ENPAF), dell'Ente autonomo esposizione universale di Roma (EUR) e del Centro sperimentale di cinematografia (ora Scuola nazionale di cinema), sono stati gestiti attraverso la ricognizione delle vacanze in organico presso amministrazioni dello Stato ed enti pubblici non economici nazionali e l'adozione in base alle disponibilità comunicate, dei relativi decreti per il trasferimento di complessive 7 unità di personale (Tabella B).

Mobilità Ente Poste ed Ente nazionale cellulosa e carta (ENCC)

La legge 15 maggio 1997, n. 127, ha previsto all'art.17,comma 18, la possibilità che il personale dell'Ente poste italiane potesse essere comandato presso le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs 165/2001, fino alla sua trasformazione in società per azioni, avvenuta il 28 febbraio 1998.

La legge 27 dicembre 1997, n.449 (finanziaria 1998) ha poi stabilito all'art. 53, comma 10, che al personale postale che, alla data di entrata in vigore della citata legge, fosse in posizione di comando o fuori ruolo presso le Amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 del d.lgs. 165/2001, si applicassero le disposizioni vigenti sulla mobilità volontaria e concordata.

Per quanto riguarda, il personale dipendente dell'ex Ente nazionale per la cellulosa e per la carta e società controllate, il decreto legge 27 agosto 1994, n.513, convertito con modificazioni nella legge 28 ottobre 1994, n.595 che ha previsto la liquidazione dell'Ente, ha stabilito il trasferimento del personale presso pubbliche amministrazioni nel rispetto dei limiti degli organici. Nell'attesa del perfezionamento del trasferimento, il personale è iscritto in un ruolo unico transitorio alle dipendenze del Commissario liquidatore, come previsto dal decreto legge 21 giugno 1995, n. 240, convertito con modificazioni nella legge 3 agosto 1995, n 337.

L'UPPA ha curato la fase istruttoria e ha predisposto i decreti per il trasferimento presso amministrazioni pubbliche di 54 dipendenti dell'Ente Poste e di 51 dipendenti dell'ENCC (Tabella C).

Mobilità dei Segretari comunali

Ai sensi dell'articolo 18 del decreto del presidente della Repubblica 4 dicembre 1997, n.465 è stata avviata, tenuto conto delle vigenti disposizioni contrattuali in materia di mobilità dei Segretari comunali, un'ulteriore ricognizione delle vacanze in organico presso amministrazioni dello Stato ed enti pubblici non economici nazionali. L'UPPA ha curato la fase istruttoria e il trasferimento di un segretario comunale in disponibilità.

Personale ex Azienda di Stato per i servizi telefonici (A.S.S.T).

L'UPPA ha gestito i procedimenti di mobilità per il trasferimento presso amministrazioni pubbliche di ex dipendenti della soppressa ASST in esecuzione delle seguenti decisioni del Giudice amministrativo:

- TAR Sicilia, Sezione staccata di Catania, sentenza n.405/1999;
- TAR Lazio, Sezione Prima, sentenza n. 684/1997;
- Consiglio di Stato, Sezione Quarta, sentenze nn. 3871/2001 e 659-660-661-662-663/2002.

Sono state effettuate diverse ricognizioni di posti vacanti presso amministrazioni pubbliche e sono stati adottati i decreti per il trasferimento di 7 ricorrenti (Tabella D).

I processi di trasformazione e privatizzazione e la mobilità.

Con il decreto legge 8 luglio 2002, n. 138, convertito nella legge 8 agosto 2002, n.178, , il legislatore ha disposto il passaggio, con decorrenza 8 luglio 2002, del personale in servizio presso l'ente pubblico CONI alla CONI Servizi spa, assicurando tuttavia, per la fase di prima attuazione del processo di privatizzazione, l'applicazione delle disposizioni sulla mobilità volontaria dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni, sul passaggio di personale per effetto di trasferimento di attività, nonché quelle in materia di eccedenze di personale e mobilità collettiva (articoli 30, 31 e 33 del d. lgs. 165/2001). Pertanto, nel corso dell'anno 2002, il Dipartimento della funzione pubblica ha svolto un'intensa attività di supporto al fine di agevolare il passaggio diretto verso altre amministrazioni del citato personale.

4.3.2.3. Quadro normativo e contrattuale.

La normativa generale in materia di mobilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche è contenuta nel d.lgs.165/2001 e comprende l'istituto del passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse (c.d. mobilità volontaria o concordata, articolo 30), la disciplina del passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività (articolo 31), la particolare ipotesi del servizio temporaneo all'estero (articolo 32) e le disposizioni in materia di eccedenze di personale, mobilità collettiva e gestione del personale collocato in disponibilità (articoli 33, 34 e 34-bis, quest'ultimo introdotto dall'art.7 della legge 16 gennaio 2003, n.3).

La contrattazione collettiva, espressamente richiamata dalle suddette disposizioni (in particolare, artt.30, 33 e 34 del d.lgs. 165/2001), ha recepito l'istituto del passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse ed ha integrato la disciplina del procedimento di gestione della mobilità collettiva dei dipendenti in eccedenza.

L'analisi del quadro normativo e contrattuale vigente evidenzia alcune criticità relative alla c.d. mobilità intercompartimentale, dovute soprattutto a due fattori:

- la difficoltà di effettuare la comparazione tra le posizioni professionali di dipendenti appartenenti a differenti ordinamenti contrattuali, in mancanza di una disciplina sul punto da parte della contrattazione collettiva;
- le misure per il contenimento e il controllo della spesa delle amministrazioni pubbliche per il personale, di cui alla legge 449/1997, articolo 39, come successivamente modificato ed integrato, che ha introdotto il sistema della programmazione ed autorizzazione delle assunzioni, finalizzato al raggiungimento degli obiettivi di riduzione

programmata del personale in servizio, che riguardano soltanto le Amministrazioni dello Stato e gli Enti pubblici nazionali (con più di 200 unità di personale), nonché i limiti o blocchi totali alle assunzioni previsti dalle leggi finanziarie.

Dal primo punto di vista, la mancanza di una disciplina contrattuale relativa alla mobilità intercompartimentale, con la previsione di criteri di corrispondenza professionale tra i diversi ordinamenti, comporta la necessità di una riflessione specifica, attuata di volta in volta, in occasione di ciascun passaggio, con il forte rischio di difformità tra le soluzioni adottate. Tale fattore, per i margini di dubbio circa l'inquadramento e per il contenzioso che può generare, rappresenta inevitabilmente un elemento di vischiosità per l'attuazione della mobilità.

Dal secondo punto di vista, la fissazione di percentuali programmate di riduzione del personale in servizio presso le amministrazioni dello Stato e gli enti pubblici, accompagnata dal contingentamento o dal blocco delle assunzioni, costituisce un vincolo giuridico - economico all'attuazione della mobilità. Il sistema del blocco della assunzioni, vigente durante l'anno 2002, come previsto dall'art.19 della legge 448/2001, è stato protratto anche per l'anno 2003, con una finestra per assunzioni contingentate. Infatti, la legge finanziaria per l'anno 2003 (l'art.349 della legge 289/2002ha confermato la previsione di particolari criteri e limiti per l'accesso nei ruoli delle Amministrazioni dello Stato e gli Enti pubblici non economici (nonché per le Agenzie, le Università e gli Enti di ricerca), che potranno procedere, in deroga al blocco, all'assunzione di un contingente di personale corrispondente all'ammontare di spesa specificato nella disposizione, da autorizzare secondo le procedure di cui al citato art. 39 della legge. 449/1997 (comma 3-ter).

Al fine di agevolare i passaggi per mobilità, peraltro, la stessa prevede (all'art. 34, comma 21) l'adozione di un decreto del Presidente del Consiglio dei ministri (su proposta del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze) con il quale stabilire, anche in deroga alla normativa vigente, procedure semplificate per potenziare e accelerare i processi di mobilità, anche intercompartimentale, del personale delle pubbliche amministrazioni.

Tabella A

ENTE DI PROVENIENZA	ENTI DESTINAZIONE	SEDI DI SERVIZIO	NUMERO UNITÀ DI PERSONALE
Dipartimento prot.ne civile	Regioni	Varie	14
Dip. servizi tec. nazionali	Regioni	Varie	142
Ministero Infrastrutture	A.I.P.O.	Varie	273

Tabella B

ENTE DI PROVENIENZA	ENTE DESTINAZIONE	SEDE DI SERVIZIO	NUMERO UNITÀ DI PERSONALE
ENPAF	I.N.P.S.	Roma	2
Centro sper. di cinematografia	I.N.P.S.	Roma	5

Tabella C

ENTE DI PROVENIENZA	AMMINISTRAZIONI DI DESTINAZIONE	SEDI DI SERVIZIO	NUMERO UNITÀ DI PERSONALE
E.N.C.C.	I.N.P.S.	Roma	2
E.N.C.C.	Regione Campania	Salerno	16
E.N.C.C.	Provinciadi Catanzaro	Catanzaro	11
E.N.C.C.	Comune di Grosseto	Grosseto	14
E.N.C.C.	Ministero economia e fin.	Roma	8
POSTE SPA	I.S.P.E.S.L.	Roma	16
POSTE SPA	E.N.A.C.	Vari	38

Tabella D

Sentenze	Numero unità di personale	Amministrazioni di destinazione	Sedi di servizio
TAR Sicilia, Sezione staccata di Catania, n.405/1999	n.6	INAIL (n.4); Ministero della giustizia (n.2)	Catania (n.3) Caltanissetta (n.2) Messina (n.1)
TAR Lazio, n.684/1997	n.1	Ministero della difesa	Palermo
Consiglio di Stato, n.3871/2001	n.1	Agenzia del demanio	Verona
Consiglio di Stato, nn.660, 661, 663 del 2002	n.4	Agenzia del demanio (n.3); Ministero dell'economia e delle finanze (n.1)	Roma

4.3.3 Gli strumenti e le risorse umane: la formazione nel 2002

Nel 2002 è continuata la tendenza, già registrata negli anni recenti, verso un incremento delle attività di formazione per i dipendenti pubblici.

La formazione si conferma elemento generalizzato – o quasi – nella vita delle Pubbliche amministrazioni italiane:

- come strumento a sostegno dell'attuazione delle politiche di innovazione istituzionale
- come risorsa per il miglioramento dell'efficienza delle amministrazioni e della qualità dei servizi
- come componente dei percorsi di carriera ed opportunità di crescita professionale e di competenze per i dipendenti della PA.

La principale fonte di informazione sul fenomeno è il *6° Rapporto sulla formazione nella Pubblica amministrazione 2002* (Scuola superiore della pubblica amministrazione – Dipartimento della funzione pubblica), che raccoglie indagini relative a vari comparti per un totale di circa 860.000 dipendenti. La partecipazione a corsi e seminari nel complesso è stata pari in media a 20,3 ore per dipendente. I partecipanti ad attività varie di formazione (inclusi convegni e seminari) sono stati circa 600.000. Considerando i comparti di ampiezza più rilevante, l'impegno delle amministrazioni in attività formative, misurato dal numero medio di ore per dipendente, è stato più alto nei Ministeri e nelle Regioni, meno negli Enti pubblici, negli Organi dello Stato e nei Comuni. Il dettaglio delle informazioni è presentato nella Tabella 1.

Tabella 1 – L'attività di formazione nel 2002

Comparti	Partecipanti a corsi e seminari	Partecipanti a convegni e conferenze	Totale dipendenti	Partecipanti su totale dipendenti (%)	Ore di corsi e seminari per dipendente
PCM e Ministeri	138.418	7.339	274.485	53,1	26,2
Sicurezza	33.889	890	158.257	21,9	18,7
Organi dello Stato	3.503	500	4.772	83,9	9,2
Autorità	2.972	88	993	308,2	115,8
Enti pubblici	157.736	3.772	74.130	217,9	9,2
Università	23.694	3.151	47.650	56,3	17,8
Camere di Commercio	15.077	nd	9.348	161,3	24,7
Regioni	84.302	nd	88.139	95,6	26,2
Province	28.437	1.158	40.230	73,6	20,1
Comuni	88.233	7.055	160.507	59,4	13,9
Totale	**576.261**	**23.953**	**858.781**	**69,9**	**20,3**

Rispetto al 2001, si assiste a una convergenza dei tassi di partecipazione tra i diversi comparti, attraverso il consolidamento o la riduzione dei risultati delle amministrazioni che in passato avevano i tassi di partecipazione più elevati e l'avvicinamento alla media dei comparti che avevano risultati più bassi. In particolare, mentre i principali parametri (numero di partecipanti su dipendenti, ore fruite, livello di spesa) scendono per le amministrazioni centrali, salgono in misura ridotta per le regioni e più intensa per province e comuni.[1]

La formazione è in prevalenza uno strumento direzionale: qualifiche più elevate del personale sono quelle che fruiscono maggiormente della formazione. Per dirigenti e funzionari il rapporto tra partecipanti e numero di dipendenti è vicino o superiore a 100 per tutti i comparti. Rispetto al 2001, comunque, la partecipazione alla formazione è in genere aumentata di più per i livelli intermedi che per i dirigenti e le qualifiche più basse. Alquanto elevato risulta anche il tasso di partecipazione dei neoassunti, segnale dell'attenzione con cui gli inserimenti di nuovo personale sono seguiti dalle amministrazioni.

La partecipazione femminile alla formazione è analoga a quella maschile, in particolare nel caso del personale delle Regioni, degli enti pubblici e nelle autonomie; risulta ancora inferiore in alcuni Ministeri e negli enti locali.

L'obiettivo dell' 1% di investimento in formazione sul totale della spesa del personale è sempre più vicino, ma è stato raggiunto solo in alcuni comparti.

Nel 2002 si registra nell'insieme, una chiara tendenza alla crescita degli investimenti, in termini sia assoluti sia relativi. Nel complesso nel 2002 la spesa per la formazione ha rappresentato una quota pari allo 0,75% della spesa per il personale.

Tabella 2 – La spesa per la formazione nel 2002 *(milioni di euro)*

Comparti	Spesa per formazione	Totale spese personale	Quota % spesa per formazione su totale spese personale
PCM e Ministeri	81,3	8.654	0,94%
Sicurezza	18,8	6.329	0,30%
Organi dello Stato	2,2	117	1,86%
Autorità	1,4	79	1,74%
Enti pubblici	33,7	3.245	1,04%
Università	9,0	1.444	0,63%
Camere di Commercio	4,4	329	1,33%
Regioni	30,4	3.463	0,88%
Province	7,3	820	0,89%
Comuni	17,7	2.931	0,60%
Totale	**206,2**	**27.410**	**0,75%**

[1] Il rapporto tra partecipanti e totale del personale non può essere considerato alla stregua di un tasso di partecipazione, in quanto lo stesso soggetto può naturalmente aver partecipato a più iniziative (più che di partecipanti sarebbe corretto parlare di numero di partecipazioni), ciascuna delle quali ha peraltro durata diversa. Il rapporto tra totale delle ore di formazione e numero di dipendenti (partecipanti e non) costituisce un indicatore significativo dell'*intensità* dell'attività formativa, mentre il rapporto partecipanti/dipendenti, che corrisponde al tasso di copertura rispetto al totale dei potenziali utenti, segnala più propriamente la *diffusione* della formazione all'interno dell'amministrazione considerata.

I contenuti delle attività formative sono strettamente collegati all'evoluzione dell'amministrazione.

Alcuni grandi processi di cambiamento hanno avuto in questi anni un forte sostegno dalla formazione (anche attraverso progetti specifici promossi e finanziati dal Dipartimento della funzione pubblica):

- i servizi alle imprese e allo sviluppo locale attraverso gli sportelli unici.
- il decentramento di alcune funzioni dello Stato alle Regioni e agli enti locali
- l'autonomia scolastica.
- l'attenzione alla qualità dei servizi al cittadino, alla soddisfazione dell'utente, alla comunicazione.

Emergono interessanti differenze, relativamente alle tematiche trattate, tra i diversi comparti. Così, nella direzione di una maggiore attenzione e di un'esigenza di rafforzamento professionale sulle tematiche specifiche, proprie di ciascuna amministrazione, va l'aumento rispetto agli anni recenti dell'area tecnico specialistica, la più frequentata in molti comparti (in particolare Amministrazione centrale, Comuni e Province). Il rafforzamento dell'area giuridico-normativa (che comprende i temi del decentramento e del federalismo) nei comparti di Regioni ed Enti locali può essere letto come volontà delle amministrazioni di consolidare funzioni recentemente assunte. Sono risultati in generale in flessione i temi della gestione del personale e dell'organizzazione, mentre la crescita della formazione per l'internazionalizzazione nelle amministrazioni centrali riflette la preparazione per il semestre italiano di Presidenza della UE, la prospettiva dell'allargamento e una generale crescita di attenzione per questo tema.

Tabella 3 – contenuti delle tematiche delle attività formative per ore fruite *(milioni di euro)*

Aree tematiche	Giuridico normativo	Organizzazione e personale	manageriale	comunicazione	Economica finanziaria	Controllo di gestione	Informatica e telematica	linguistica	Tecnico specialistica	internazionale	multidisciplinare
PCM e Ministeri	6,71	4,56	1,31	1,35	0,81	0,57	13,87	13,48	29,36	1,27	26,70
Sicurezza	1,98	3,01	0,02	0,49	-	-	2,04	1,62	69,56	2,07	19,21
Organi dello Stato	7,48	1,35	1,56	0,63	1,04	1,39	14,21	11,74	8,11	10,52	41,97
Autorità	0,92	0,98	0,03	1,03	3,75	8,59	29,57	35,65	0,82	-	18,68
Enti pubblici	5,27	22,53	6,34	1,84	6,27	0,32	17,71	11,86	6,01	-	21,86
Università	7,31	3,25	1,10	2,59	4,49	3,17	42,85	24,73	6,99	0,30	3,23
Camere di Commercio	11,23	9,77	4,43	11,60	7,70	0,97	20,63	6,37	20,68	1,30	5,32
Regioni	16,73	11,29	6,56	3,93	6,85	1,59	24,52	8,35	14,25	3,27	2,66
Province	17,90	6,30	4,70	5,20	1,80	1,20	28,30	18,20	13,90	1,20	1,30
Comuni	11,00	8,40	7,80	6,80	1,40	0,90	31,30	5,10	16,70	0,70	9,90
Totale	**86,53**	**71,44**	**33,85**	**35,46**	**34,11**	**18,7**	**225**	**137,1**	**186,38**	**20,63**	**150,83**

Guardando a singole tematiche, più rilevanti per il processo di cambiamento nelle amministrazioni, emergono la reingegnerizzazione dei processi, il controllo di gestione, la comunicazione e, soprattutto per le Regioni, i fondi strutturali.

Per quanto riguarda le modalità adottate, si può notare che la durata dei corsi tende a ridursi: prevalgono corsi più mirati e specialistici rispetto al passato.

Si sono andate affermando metodologie e strumenti nuovi: accanto alla formazione in presenza, *l'e-learning*, gli scambi di esperienze tra le amministrazioni; la costruzione di comunità professionali tra Amministrazioni diverse, le azioni integrate formazione/consulenza/assistenza; ma la formazione in aula rimane prevalente.

L'utilizzo del FSE per la formazione della PA è diventato possibile in tutto il paese, sulla base del nuovo Regolamento del Fondo: oltre alle amministrazioni del Mezzogiorno, ne possono usufruire ora anche le Regioni del Centro Nord, che hanno avviato importanti iniziative.

L'interesse per la formazione rivolta alle pubbliche amministrazioni si è ampliato, ed è testimoniato dal diffondersi in tutto il paese di iniziative formative mirate alla PA in ambito universitario, con l'avvio di numerosi corsi di laurea e di *master*.

L'articolarsi dell'offerta formativa vede anche le Scuole della Pubblica Amministrazione attive in settori e rispetto ad utenti diversi da quelli tradizionali ed istituzionali, utilizzando le proprie competenze settoriali anche a vantaggio di altre amministrazioni oltre a quelle di diretto riferimento; va sempre più configurandosi in questo modo un vera e propria partecipazione delle istituzioni pubbliche al mercato della formazione per la PA.

Il divario tra Mezzogiorno e Centro Nord, in termini di formazione, permane, ma non riguarda tanto la disponibilità di risorse – finanziarie o umane – ma la loro produttività e capacità di incidere[2]; nel Mezzogiorno peraltro si registrano esperienze di eccellenza importanti.

In prospettiva, coerentemente con la direttiva del gennaio 2002, il Dipartimento intende promuovere la formulazione e l'utilizzo dei piani formativi, in una realtà in cui l'attenzione alla programmazione è diffusa, anche se non generalizzata, ma le modalità di costruzione dei piani formativi sono fragili – in particolare per quanto concerne l'analisi dei fabbisogni[3]. Strutture dedicate alla formazione sono presenti in quasi tutte le Amministrazioni, ma non sempre realmente efficaci e coinvolte nei processi formativi più importanti – spesso portati avanti dai vertici delle Amministrazioni, e la valutazione dei risultati è spesso carente. In relazione a queste carenze un impegno particolare è previsto sulla linea strategica "Qualità del sistema formativo".

Le altre linee strategiche individuate dal DFP, al cui interno si collocano numerosi progetti in corso di realizzazione, sono:

- Raccordo tra PA centrali e locali nell'attuazione delle riforme amministrative e istituzionali
- Semplificazione amministrativa
- Comunicazione
- Lavoro pubblico

Nella realizzazione di queste iniziative vengono utilizzate tanto le risorse nazionali quanto le risorse di FSE a disposizione.

---

[2] Nel caso delle Regioni , tutte le Regioni del Mezzogiorno, ad eccezione di Basilicata e Puglia si collocano al di sotto della media nazionale in termini di spesa dedicata alla formazione rispetto alla spesa per il personale (tra lo 0,55% e lo 0,2%, rispetto al una media nazionale dello 0,64%), mentre nel caso dei Comuni, pur essendo la percentuale della spesa per la formazione vicina al dato medio nazionale, la percentuale dei formati sul totale del personale è assai inferiore (19,6% rispetto al 53%)

[3] le modalità di determinazione dei fabbisogni formativi risultano, in un approfondimento specificamente dedicato ai Comuni del citato Rapporto sulla formazione nella PA 2002, basate esclusivamente su apprezzamenti soggettivi in quasi il 70% dei casi, mentre si ricorre anche a valutazioni oggettive solo nel restante 30% dei casi

4.3.4 Gli strumenti e le risorse umane: la dirigenza

La disciplina legislativa della dirigenza pubblica, contenuta nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è stata riformata dalla legge 15 luglio 2002, n. 145 recante "Disposizioni per il riordino della dirigenza statale e per favorire lo scambio di esperienze e l'interazione tra pubblico e privato", la quale, pur mantenendo l'impianto della precedente riforma, contiene importanti modifiche all'assetto complessivo della dirigenza statale, finalizzate ad assicurare flessibilità nell'utilizzo dei dirigenti, a promuovere la managerialità della funzione dirigenziale con la relativa autonomia e responsabilità.

La nuova legge, in particolare, modifica l'articolo 19 del d.lgs.165/2001, con il quale si dettano norme in materia di incarichi dirigenziali. La legge si pone l'obiettivo di pervenire ad un maggiore equilibrio tra il provvedimento di conferimento dell'incarico di natura pubblicistica e l'accordo delle parti di natura privatistica. Viene definito un netto discrimine tra il momento dell'affidamento delle funzioni pubbliche, affidato ad un D.P.C.M. per il conferimento di incarichi di livello dirigenziale generale e ad un decreto direttoriale per il conferimento di incarichi di livello dirigenziale non generale, e l'accordo tra le parti riguardante la sola disciplina del trattamento economico.

Per il conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale (sia di prima che di seconda fascia) si tiene conto, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli obiettivi prefissati, delle attitudini e delle capacità professionali del singolo dirigente, valutate anche in considerazione dei risultati conseguiti con riferimento agli obiettivi fissati nella direttiva annuale e negli altri atti di indirizzo del Ministro.

La durata dell'incarico, che deve essere correlata agli obiettivi prefissati e che, comunque, pur non avendo un limite minimo, non può eccedere per gli incarichi di funzione dirigenziale generale il termine di tre anni, e per gli altri incarichi di funzione dirigenziale il termine di cinque anni.

Con le nuove disposizioni si supera il ruolo unico nel quale erano confluiti tutti i dirigenti delle amministrazioni interessate suddivisi in due fasce di appartenenza; nel sistema del ruolo unico le professionalità manageriali della pubblica amministrazione costituivano una categoria unitaria a prescindere dall'amministrazione presso la quale svolgevano le loro funzioni.

Con la riforma, in ogni amministrazione dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, è istituito il ruolo dei dirigenti, che si articola nella prima e nella seconda fascia. I dirigenti della seconda fascia transitano nella prima qualora abbiano ricoperto incarichi di direzione di uffici dirigenziali generali o equivalenti, per un periodo pari almeno a cinque anni senza essere incorsi nelle misure previste in caso di responsabilità dirigenziale.

In fase di prima attuazione, la riforma ha previsto un meccanismo di cessazione *ex lege* degli incarichi di livello dirigenziale generale in atto al sessantesimo giorno dall'entrata in vigore della legge, introducendo nel sistema un **automatismo normativo** svincolato da ogni valutazione dell'operato del dirigente.

In relazione ai criteri in base ai quali si è proceduto all'affidamento delle responsabilità di vertice, si osserva che ogni proposta del Ministro competente di incarico di livello dirigenziale generale è motivata in base alle specificità professionali del dirigente, ed è corredata dal curriculum professionale.

Sulla base dei dati a disposizione del Dipartimento della Funzione Pubblica si può affermare che la durata degli incarichi varia in linea di massima dai cinque mesi ai tre anni, tempo massimo previsto dalla legge. Si osserva tuttavia che nel caso di incarichi con durata inferiore ai dodici mesi si è trattato o di esigenze specifiche dell'amministrazione puntualmente motivate nella proposta di conferimento o di incarichi presso amministrazioni dove è in corso un processo di ridefinizione della struttura organizzativa: in ogni caso la durata media degli incarichi di livello dirigenziale generale è di 2 anni. Nella tabella 1 allegata è riportata la durata media degli incarichi per ogni amministrazione.

L'affidamento di incarichi dirigenziali a personale estraneo alle amministrazioni pubbliche è disciplinato dall'art. 19, comma 6 del citato d.lgs. 165/2001. La legge 145/2002 per questa tipologia di incarico ha solo modificato i contingenti, portandoli dal 5% della dotazione organica dirigenziale al 10% per gli incarichi di prima fascia e dal 5% all'8% per gli incarichi di seconda fascia.

Secondo il comma 6 la scelta di avvalersi di professionalità esterne all'amministrazione per incarichi di livello dirigenziale generale rientra tra quelle assunte dall'organo di indirizzo politico sulla base delle esigenze organizzative dell'amministrazione e degli obiettivi da realizzare, ma la materia degli incarichi a personale esterno all'amministrazione è soggetta ad una rigida regolamentazione che ne definisce criteri e modalità esecutive. La norma prevede che possono essere conferiti a persone esterne all'amministrazione incarichi dirigenziali di livello generale entro il limite del 10 per cento della dotazione organica dirigenziale di prima fascia e incarichi dirigenziali di livello non generale entro il limite dell'8 per cento della dotazione organica dirigenziale di seconda fascia. I predetti incarichi sono conferiti a persone di particolare e comprovata qualificazione professionale, che abbiano svolto attività in organismi ed enti pubblici o privati, ovvero aziende pubbliche o private, con esperienza acquisita per almeno un quinquennio in funzioni dirigenziali, o che abbiano conseguito una particolare specializzazione professionale, culturale e scientifica desumibile dalla formazione universitaria e postuniversitaria, da pubblicazioni scientifiche o da concrete esperienze di lavoro maturate, anche presso amministrazioni statali, in posizioni funzionali previste per l'accesso alla dirigenza, o che provengano dai settori della ricerca, della docenza universitaria, delle magistrature e dei ruoli degli avvocati e procuratori dello Stato.

Il trattamento economico di tali dirigenti può essere integrato da una indennità commisurata alla specifica qualificazione professionale, tenendo conto della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali.

Per quanto riguarda i dati quantitativi relativi alla fase di prima attuazione della riforma (art. 3, comma 7, della legge 145/2002), si evidenzia che le informazioni in possesso del Dipartimento della Funzione Pubblica riguardano i dirigenti del ruolo unico in servizio nelle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo (Ministeri, ISPESL, ISS, Corte dei Conti, Avvocatura Generale dello Stato, Consiglio di Stato, CNEL Monopoli).

Sulla base di tali dati, e su un totale di 445 incarichi conferiti, i dirigenti confermati nell'incarico precedente sono 244, mentre quelli non confermati sono 116; nell'ambito dei non confermati 75 dirigenti hanno ricevuto un incarico dirigenziale, mentre 41 dirigenti hanno ricevuto l'incarico di studio di durata annuale con il mantenimento del trattamento economico precedente.

I nuovi incarichi sono 86 (dirigenti che prima non avevano incarichi dirigenziali di livello generale) Su tali dati occorre fare la seguente considerazione che una parte dei nuovi incarichi sono andati a coprire posti che si sono resi vacanti nel corso del 2002 a seguito di pensionamenti.

Gli incarichi conferiti a dirigenti di altre amministrazioni pubbliche sono 11, mentre gli incarichi a persone esterne alla pubblica amministrazione sono 31. Tutti questi dati ripartiti per singola amministrazione sono riportati nella tabella 2 allegata.

Per quanto riguarda gli incarichi dirigenziali di seconda fascia il citato art. 3, comma 7 prevedeva, sempre in via transitoria, che le amministrazioni potevano procedere, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge (la scadenza era il 6 novembre 2002) all'attribuzione di nuovi incarichi secondo il criterio della rotazione degli stessi e le connesse procedure previste dal Contratto Collettivo Nazionale di lavoro. Decorso tale termine gli incarichi si intendevano confermati.

Per tali affidamenti di incarichi occorre premettere che sono le singole amministrazioni che provvedono ad emanare il relativo provvedimento (decreto direttoriale) e a stipulare il contratto individuale con i dirigenti incaricati.

Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha richiesto per l'aggiornamento della banca dati della dirigenza, i dati relativi ai dirigenti di seconda fascia coinvolti nella rotazione. A tutt'oggi i dati con sono ancora completi.

Per quanto riguarda la parte retributiva, prevista attraverso la stipulazione del contratto individuale accessivo al provvedimento amministrativo di conferimento dell'incarico dirigenziale, occorre innanzitutto precisare che la legge 145/2002 nulla ha innovato relativamente al trattamento economico del personale dirigenziale che rimane disciplinato dalla contrattazione collettiva. Il contratto collettivo fissa direttamente la misura del trattamento economico fondamentale (stipendio e retribuzione di posizione in parte fissa), mentre demanda a provvedimenti di ciascuna amministrazione l'istituzione ed il finanziamento di appositi fondi per la retribuzione di posizione di parte variabile e per la retribuzione di risultato dei dirigenti.

In particolare, ciascuna amministrazione, in relazione alle risorse finanziarie destinate annualmente al finanziamento di tale fondo, predetermina i valori economici delle posizioni dirigenziali previste dai rispettivi ordinamenti, tenendo conto di parametri connessi alla collocazione dell'ufficio dirigenziale nella struttura amministrativa, alla complessità organizzativa dell'ufficio, al livello di responsabilità gestionale interna ed esterna delle funzioni dirigenziali: in relazione a tali parametri, dunque, ogni amministrazione provvede a graduare gli uffici dirigenziali, così da determinare il valore economico di ciascuna posizione dirigenziale, valore economico peraltro soggetto a revisione soltanto in relazione alle mutate disponibilità del fondo ed all'eventuale variazione del livello dell'ufficio dirigenziale.

Per quanto riguarda la misura del trattamento economico dei dirigenti con incarico di livello dirigenziale generale, dei capi dipartimento e dei segretari generali nelle amministrazioni dello Stato, si fa presente che l'entità complessiva del trattamento economico varia da amministrazione ad amministrazione, in relazione alle disponibilità finanziarie del fondo di ciascuna amministrazione; tuttavia, a titolo esemplificativo, e prendendo in considerazione un'amministrazione con risorse consistenti come il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il trattamento complessivo medio di un dirigente con incarico di livello dirigenziale generale corrisponde a circa 147.000 EURO annui, mentre quello di un capo dipartimento ammonta a circa 261.000 EURO annui; invece, per l'incarico di capo dipartimento conferito ad un soggetto estraneo alla pubblica amministrazione, e per il quale l'articolo 19, comma 6 del d.lgs. 165/2001 prevede la corresponsione di una indennità aggiuntiva, il trattamento economico complessivo ammonta a circa 490.000 EURO annui.

Qualora invece si prendesse in considerazione una amministrazione con minori disponibilità di fondi quale il Ministero per i Beni e le Attività Culturali, il trattamento economico complessivo di un dirigente con incarico dirigenziale generale ammonta a circa 125.000 EURO.

Si segnala, infine, che in data 11 dicembre 2003, il Consiglio dei Ministri ha approvato, in via preliminare, lo schema di regolamento recante la disciplina delle modalità di istituzione, organizzazione e funzionamento nelle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, del ruolo dei dirigenti. Tale regolamento, previsto dagli artt. 3,comma 4, e 10,comma 2, della legge 145/2002, stabilisce la soppressione del ruolo unico e l'istituzione del ruolo dei dirigenti in ciascuna amministrazione, definendo le regole di organizzazione e di funzionamento dei ruoli, nonché le modalità di primo inquadramento e definisce la disciplina per gestire la fase transitoria di passaggio dal ruolo unico della dirigenza al sistema dei ruoli dei dirigenti delle singole amministrazioni.

TABELLA 1

SITUAZIONE DIRIGENTI CON INCARICO DIRIGENZIALE DI LIVELLO GENERALE

ottobre 2003

Amministrazione	CONFERMATI	NON CONFERMATI			INCARICHI C. 5 bis	INCARICHI C. 6	NUOVI INCARICHI	TOTALE INCARICHI
		INCARICHI EQUIVALENTI	INC. STUDIO ART. 3 C. 7	TOTALE				
AMMINISTRAZIONE DEI MONOPOLI DI STATO	1	2	0	2			2	5
CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO (CNEL)	3		0	0			0	3
CORTE DEI CONTI - SEGRETARIATO GENERALE	1	3	0	3			0	4
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA' (ISS)	1		0	0			1	2
ISTITUTO SUPERIORE PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA SUL LAVORO (ISPESL)	0		2	2			1	3
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI	6		0	0			0	6
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI - ISTITUTO AGRONOMICO PER L'OLTREMARE	1		0	0		1	0	1
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	16	8	1	9	3	2	2	27
MINISTERO DELLA DIFESA	9		0	0			1	10
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	5	1	0	1		2	3	9
MINISTERO DELLA SALUTE	10	2	3	5	1	2	2	17
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO	5		0	0			0	5
MINISTERO DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE	5	7	1	8	2	2	7	20
MINISTERO DELLE COMUNICAZIONI	5	1	1	2	1		0	7
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	33	15	9	24		4	9	66
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE E FORESTALI	5	2	0	2			1	8
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	47	16	4	20		6	20	87
MINISTERO DELL'INTERNO	4		0	0			1	5
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	19	4	13	17		3	14	50
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI	9		5	5		1	5	19
PCM - SCUOLA SUPERIORE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	1		0	0			0	1
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	58	13	2	15	4	8	17	90
TOTALE	**244**	**74**	**41**	**115**	**11**	**31**	**86**	**445**

TABELLA 1

DURATA DEGLI INCARICHI DI LIVELLO DIRIGENZIALE GENERALE

ottobre 2003

Amministrazione	DURATA MEDIA INCARICO (anni)
AMMINISTRAZIONE DEI MONOPOLI DI STATO	1,94
CONSIGLIO NAZIONALE DELL'ECONOMIA E DEL LAVORO (CNEL)	1,66
CORTE DEI CONTI - SEGRETARIATO GENERALE	3,00
ISTITUTO SUPERIORE DI SANITA' (ISS)	2,00
ISTITUTO SUPERIORE PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA SUL LAVORO (ISPESL)	1,26
MINISTERO DEGLI AFFARI ESTERI - ISTITUTO AGRONOMICO PER L'OLTREMARE	3,00
MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI	1,47
MINISTERO DELLA DIFESA	1,39
MINISTERO DELLA GIUSTIZIA	2,00
MINISTERO DELLA SALUTE	1,80
MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA TUTELA DEL TERRITORIO	2,40
MINISTERO DELLE ATTIVITA' PRODUTTIVE	2,68
MINISTERO DELLE COMUNICAZIONI	1,83
MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI	2,57
MINISTERO DELLE POLITICHE AGRICOLE E FORESTALI	3,00
MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE	1,82
MINISTERO DELL'INTERNO	2,52
MINISTERO DELL'ISTRUZIONE, DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA	1,32
MINISTERO PER I BENI E LE ATTIVITA' CULTURALI	1,89
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO	2,09
DURATA MINIMA: 5 mesi DURATA MASSIMA: 3 anni	
DURATA MEDIA GENERALE	**2,01**

4.4 La Comunicazione istituzionale. Finalità e funzioni complesse

Non potrebbe essere compiuta una sintesi dell'andamento di un settore in evidente trasformazione - per impulso delle normative, delle tecnologie, della maturazione della domanda sociale, dei riflessi delle riforme istituzionali (dall'integrazione europea al lungo dibattito sulla riforma del titolo V° della Costituzione), dei processi organizzativi della funzione pubblica - senza una premessa che connoti, a grandissime linee, le aree di applicazione di una funzione chiaramente non univoca.

Si estenderà qui una classificazione che è stata proposta in forma tripartita aggiungendo un quarto segmento che sottolinea ulteriormente la specificità disciplinare e professionale di questo settore rispetto ai più consolidati radicamenti delle esperienze della comunicazione di impresa (prevalentemente al servizio dell'induzione di comportamenti di acquisto).

A tale proposito si possono articolare tre finalità:

- la comunicazione istituzionale rivolta a **fini regolativi** (atti formali);
- la comunicazione istituzionale rivolta a **fini di servizio** (funzionamento e fruizione)
- la comunicazione istituzionale rivolta a **fini persuasivi** (miglioramento del rapporto tra P.A. e cittadini per la condivisione delle politiche pubbliche).

Si consenta di aggiungere:

- la comunicazione istituzionale orientata all'**accesso alle conoscenze** (come estensione con caratteri autonomi delle dimensioni "di servizio", in quanto fortemente dipendente da volontà dei decisori e da innovazioni organizzative sorrette da visione sociale).

Queste articolazione si esprime operativamente in una matrice in cui sono individuate **funzioni specialistiche** e comunque **figure professionali** in grado di presidiare un **vasto campo di attività:**

- le relazioni con i media
- le relazioni con il pubblico
- la comunicazione integrata esterna
- la comunicazione interna
- il sistema di "sportelli" informativi mirati a target definiti
- la gestione di eventi e di relazioni sociali
- le relazioni inter-istituzionali
- i presidi telematici e gli sviluppi comunicativi multimediali.

La **prima "fotografia" che si può scattare** sull'Italia dell'anno 2002 rispetto a questo "quadrilatero" è:

- di percezione acquisita del **rilievo della materia**;
- di consapevolezza da parte di una filiera piuttosto vasta - interna ed esterna alla P.A. - della necessità di **adeguamenti culturali e organizzativi** al riguardo;
- del **parziale conseguimento di risultati** capaci di coniugare efficienza ed efficacia (sommariamente con una metà del sistema che non può ancora dirsi a norma);
- del carattere oggettivamente transitorio dell'anno 2002 rispetto a cicli di **metabolizzazione di processi innovativi** in cui si intrecciano :
  -responsabilità politiche (in un anno di tensioni inter-istituzionali per effetto di riforme incompiute);

-responsabilità manageriali (in un anno ancora non compiutamente ricettivo della direttiva ministeriale che su questo terreno ha cercato di dare impulso al coordinamento delle funzioni previste dalla legge 7 giugno 2000, n.150);
-responsabilità formative (in un anno che ha visto iniziare le prime esperienze di organica offerta di formazione post-experience da parte del sistema universitario italiano e in cui la spinta alla formazione provocata nelle pubbliche amministrazioni dalla legge 150/2000 ha potuto trovare solo parziali accoglienze, pur consolidando profili di esperienza già in atto nelle varie scuole di formazione della P.A.);
-responsabilità organizzative per il carattere di potenziale trasformazione dello scenario operativo che proprio l'anno 2002 ha consentito di percepire grazie all'annuncio di applicazioni di innovazioni nell'*Information System* delle Pubbliche Amministrazioni (a cui si far qualche successivo riferimento)

Insieme a valutazioni di ordine generale che argomentano, pur sinteticamente, queste percezioni, l'andamento dell'anno 2002 trova, sulla materia, nel **monitoraggio riguardante l'attuazione della legge 150/2000** - voluto e commissionato dal Dipartimento per la Funzione Pubblica - un **punto di illustrazione centrale**, determinando tale normativa la parte ormai più consistente di cornice degli adempimenti, delle prestazioni e delle funzioni stesse che le Pubbliche Amministrazioni svolgono in argomento.

4.4.1 Il "back office" delle conoscenze

Un vasto scenario potrebbe e dovrebbe essere illustrato riguardante ciò che è **a monte e a valle dei processi comunicativi** delle pubbliche amministrazioni : l'organizzazione della conoscenza. Essa può essere inquadrata in tre essenziali ambiti:

- il **profilo di monitoraggio e controllo delle funzioni stesse della P.A.** (con conseguente aggiornamento dei processi di funzionamento reale, dei rendimenti e delle relative nozioni che si trasformano in informazione di pubblica utilità, ivi compreso l'aggiornamento statistico);

- L'aggiornamento della **banca dati sulle informazioni strutturali, essenzialmente di tipo normativo e regolamentativo**, così da assicurare un patrimonio conoscitivo che si configura come garanzia della legittimità delle prestazioni;

- l'**analisi statistico-interpretativa della realtà e dei processi dinamici** del quadro sociale o comunque riferito all'ambito di competenza della materia trattata e di competenza.

La connessione tra questi profili di funzioni e le attività di informazione e comunicazione non è sempre assicurata da modelli organizzativi interni alle Amministrazioni, i quali tendono a separare strutturalmente le funzioni di comunicazione dalle funzioni di studio (salvo alcuni virtuosi casi di *link* strutturale o comunque di pratica interattiva funzionale).

Va in realtà incoraggiata la connessione, per dare ulteriore spinta alla qualità interpretativa - in entrata e in uscita - delle funzioni comunicative. E per irrobustire i contenuti stessi della comunicazione - secondo una domanda di concretezza e di conoscenza a valore aggiunto - offrendo elementi di certezza al servizio.

Da questo punto di vista sta prendendo corpo anche **un'idea "economica" della comunicazione di pubblica utilità**, ovvero il principio che - fatta salva l'informazione dovuta (che è parte comunque cospicua delle finalità in precedenza descritta) - vi sia un ambito di comunicazione derivata da ricerca e da elaborazione di dati che possa costituire materia di "equo mercato" della conoscenza, così da mettere in regime di stimolazione sia la ricerca che la produzione di conoscenze sistematiche, da un lato in rapporto a profili di doverosità istituzionale, dall'altro lato in rapporto alle dinamiche della domanda.

Nel contesto specifico oggetto di questa breve analisi, l'anno 2002 fa registrare alcuni eventi che questa relazione ha l'obbligo di citare:

- nell'ambito del potenziamento dell'informazione statistica sulla P.A. il 2002 ha posto le premesse (con le "Linee guida per lo sviluppo della Società dell'Informazione nella legislatura") del protocollo di intesa - successivamente firmato tra il Ministro per l'Innovazione e le tecnologie e l'ISTAT - riguardante **lo sviluppo e la gestione di un sistema informativo statistico sulla Società dell'Informazione**;
- nell'ambito del Dipartimento della Funzione Pubblica si è costituito un **Osservatorio sulla modernizzazione della P.A.** operante presso l'UIPA;
- sempre presso il Dipartimento della Funzione Pubblica è stato attivato un **Osservatorio permanente sulle opinioni dei cittadini in materia di fiducia e sulle attività delle Amministrazioni e dei Servizi pubblici** (che trova nel 2003 il suo sviluppo operativo).

4.4.2 Direttive e strumenti di attuazione delle normative

Come è noto il decennio che ricostruisce le basi normative che mancarono nel testo della carta costituzionale (ove, pur in presenza di molteplici diritti individuali e collettivi normati e di disposizioni connesse agli obblighi alla rimozione degli ostacoli allo sviluppo nonché e al buon andamento delle Amministrazioni, non è costituzionalizzato il "diritto all'informazione" e conseguenti obbligatorie prestazioni) è proprio quello degli anni 90.

Decennio che si apre con **la legge 7 agosto 1990, n.241** sulla trasparenza e l'accesso e **la legge 8 giugno 1990, n. 142** che configura, soprattutto per gli enti locali, autonomia organizzativa in materia di partecipazione ed accesso all'informazione.

Il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n.29 "mette le gambe" ai provvedimenti del 1990 determinando l'obbligo di istituzione degli uffici per le relazioni con il pubblico. Un aggiornamento della materia è oggetto del **decreto legislativo n. 166/2001** (G.U. n. 106 del 9.5.2001) che trova nel 2002 un particolare sviluppo applicativo.

Una **direttiva ministeriale dell'anno successivo** ne tratteggia ampiamente l'attuazione. Inizia nel 1994 l'iter - che per la delicatezza della materia viene assicurato a carattere parlamentare - di quella che, solo nel 2000, diventerà **la legge 150/2000**, ovvero uno dei primi provvedimenti generali in Europa per dare finalità specificate, legittimazione professionale e inquadramento organizzativo alle attività di informazione e comunicazione delle pubbliche amministrazioni, nonché per aprire l'importante connessione tra tali attività e la formazione degli operatori (che sarà materia di una specifica successiva disposizione, il D.P.R. n. 422 del 21 settembre 2001 che ha particolare attenzione all'individuazione dei titoli professionali da utilizzare presso le P.A. per svolgere le attività indicate dalla legge e per disciplinare gli interventi formativi).

La **direttiva del Ministro della Funzione Pubblica sulla attività di comunicazione delle P.A. 7 febbraio 2002** (G.U. n 74 del 28.3.2002) insiste su alcuni profili della legge sottolineandone il significato riguardo a:

- la strategicità della formazione
- l'importanza dei caratteri di professionalità
- il rilievo del ruolo di coordinamento delle funzioni previste dalla legge 150 per dare coesione alle attività e managerialità alla gestione complessiva
- la priorità del tema "qualità del linguaggio" nella comunicazione istituzionale.

Alla fine dell'anno 2001 (decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 31ottobre 2001) con operatività che diventa esecutiva a regime nel 2002 (G.U. n. 43 del 20.2.2002) - viene costituita presso il Dipartimento della Funzione Pubblica una ***Struttura di missione per la comunicazione*** che, oltre ad assicurare l'attuazione delle funzioni relativamente alle competenze di quel Dipartimento, interviene con una **proiezione trasversale sulla attuazione della normativa in tutto l'ambito delle P.A.** ovvero in tutto il quadro in cui si esplica, appunto, la funzione pubblica.

Rilevante ancora nel 2002 è la Direttiva del 26 febbraio relativa al sito Intranet della Funzione Pubblica. E ancora la Direttiva dell'8 maggio 2002 relativa alla semplificazione del linguaggio dei testi amministrativi.

Insomma, **si va costituendo un corpo normativo** che - pur risolvendo alcuni problemi e aprendo questioni di razionalizzazione e di necessario aggiornamento - mette le basi per un organico sviluppo non più lasciato al caso o alla buona volontà. Tra operato delle persone e padroneggiamento delle tecnologie si va altresì configurando la questione essenziale della nuova fase organizzativa della comunicazione delle istituzioni che, proprio grazie agli sviluppi delle reti, trova nuove superfici di applicazione e di relativa disintermediazione rispetto alle funzioni una volta totalizzanti (Gazzetta Ufficiale e qualche pubblicazioni editoriale a parte) dei mass media.

Il 4 dicembre 2002 il **nuovo Ministro per la Funzione Pubblica avv. Luigi Mazzella** svolge il suo primo intervento pubblico sulla materia presentando ufficialmente il "Piano di comunicazione" (che successivamente avrà naturali correzioni e adattamenti) che incide operativamente sull'anno in arrivo con risvolti importanti sulla cooperazione inter-istituzionale, con sviluppo di progetti collegati nell'ambito della Funzione Pubblica (tra cui il progetto "Cantieri" che presenta particolari sinergie con la materia coniugando risultati gestionali e chiarezza della comunicazione), nonché sviluppando più organicamente le politiche per la formazione degli operatori.

4.4.3 . Prima verifica di attuazione della legge 7 giugno 2000 n.150

A metà dell'anno 2002 il Dipartimento della Funzione Pubblica realizza il primo monitoraggio nazionale sullo stato di attuazione della legge 150/2000, rivolto a tutti gli Enti Pubblici e alle Istituzioni Italiane con l'obiettivo di misurare, sulla base delle loro dichiarazioni, l'adempimento degli obblighi previsti e gli eventuali ostacoli incontrati.

I principali risultati emersi mostrano una **situazione in itinere**, nel tentativo, da parte delle amministrazioni, di recepire la legge a livello formale, ma soprattutto, sostanziale, con l'effettiva organizzazione e attivazione delle strutture, del personale, della formazione, previsti dalla normativa.

In generale, la maggior parte degli enti (47,7%) ha recepito la legge solo parzialmente e i primi ad adeguarsi sono stati gli enti del Centro-Nord rispetto al Sud e alle Isole. Le pubbliche amministrazioni di maggiori dimensioni sono state avvantaggiate rispetto alle piccole, che lamentano strutture spesso inadeguate e finanziamenti insufficienti. Tra i motivi di non recepimento, infatti, figurano soprattutto difficoltà organizzative (23,1%), carenza di personale (17,3%) e carenze economiche (13,1%). Significativo che alcuni enti (13,1%) segnalino nella "mancanza di cultura e conoscenza della comunicazione" l'ostacolo all'adeguamento.

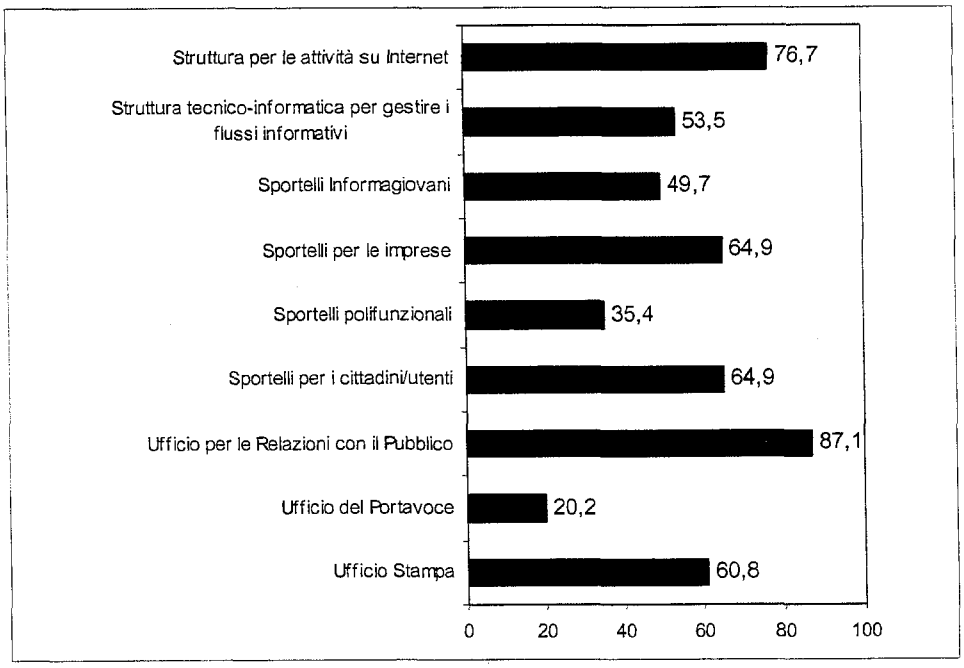
Recepimento della Legge 150/2000

		Aree geografiche Italia				
Quanti enti hanno recepito in generale la Legge 150/2000						
	Totale enti	Nord Ovest	Nord est	Centro	Sud	Isole
hanno recepito la legge	35,5	29,5	**40.5**	**40.0**	36.1	24.5
hanno recepito la legge in parte	**47,7**	**53,1**	45.4	44.8	44.3	50.9
non hanno recepito la legge	14,1	15,0	11.5	12.4	**16.5**	**22.6**
non so	2.6	2.4	2.6	2.8	3.1	1.9
Totale enti	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

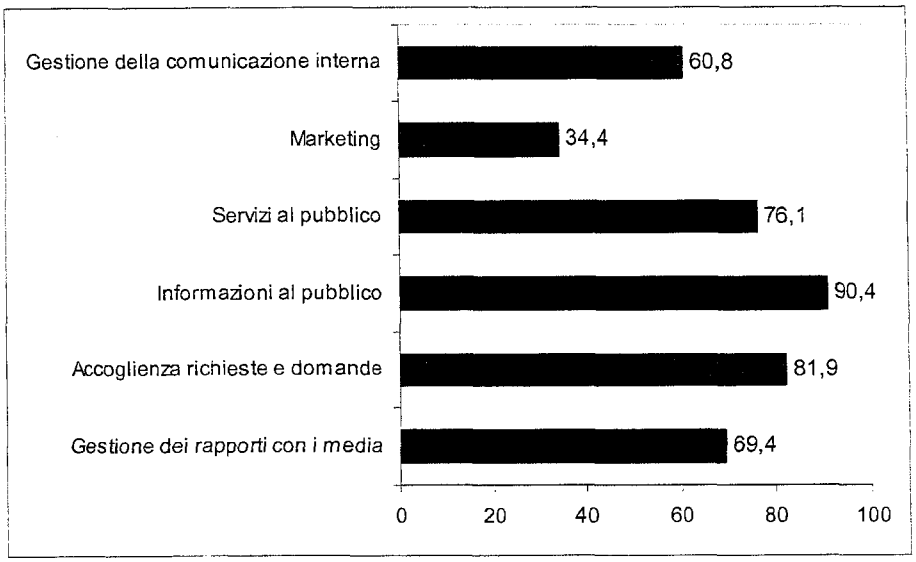
Valori %di colonna,risposte singole

Per quanto riguarda l'attivazione delle strutture, la maggior parte delle amministrazioni (87,1%) ha un URP, una struttura che si occupa dell'attività su Internet (76,7%), uno sportello per i cittadini e per le imprese (64,9%) e l'Ufficio stampa (60,8%). Il portavoce è stato attivato solo da un ente su cinque.

Quasi tutte le Regioni hanno Urp e Ufficio stampa; la maggioranza dei Comuni è provvisto di Urp, ma solo la metà ha attivato una struttura dedicata ai rapporti con la stampa. Riguardo ai dati sulle attività svolte dalle varie strutture operative, è interessante notare, come la quasi totalità degli enti si preoccupi di dare informazioni al pubblico, ma solo poco più della metà svolga attività di comunicazione interna (60,8%) e pochissime attività di marketing (34,4%).


Struttura per le attività su Internet
76,7
Struttura tecnico-informatica per gestire i flussi informativi
53,5
Sportelli Informagiovani
49,7
Sportelli per le imprese
64,9
Sportelli polifunzionali
35,4
Sportelli per i cittadini/utenti
64,9
Ufficio per le Relazioni con il Pubblico
87,1
Ufficio del Portavoce
20,2
Ufficio Stampa
60,8
0
20
40
60
80
100

Strutture operative di comunicazione attivate

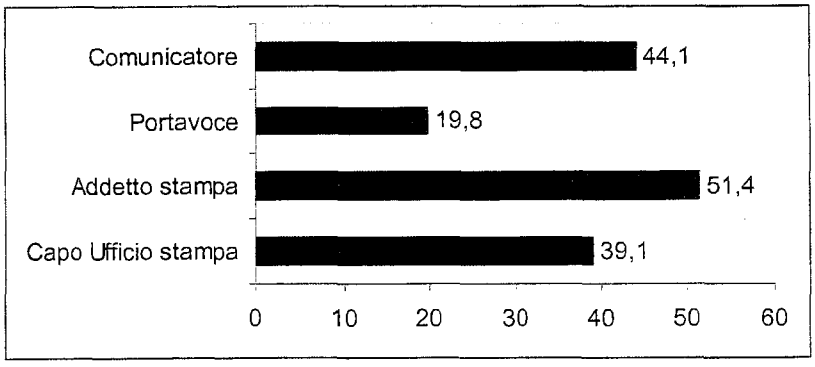


Attività svolte dalle varie strutture operative

I problemi più frequenti all'organizzazione e gestione delle strutture risultano essere la mancanza di fondi (55,3%), l'assenza di spazi adeguati (45,1%), l'insufficiente flessibilità dell'organizzazione interna (42,7%), la difficoltà a coordinare e formalizzare le attività delle varie strutture (23,6%), la carenza di personale (17,4%) e di competenze (12,6%). Risorse, rigidità burocratica, necessità di formazione e di coordinamento, dunque.

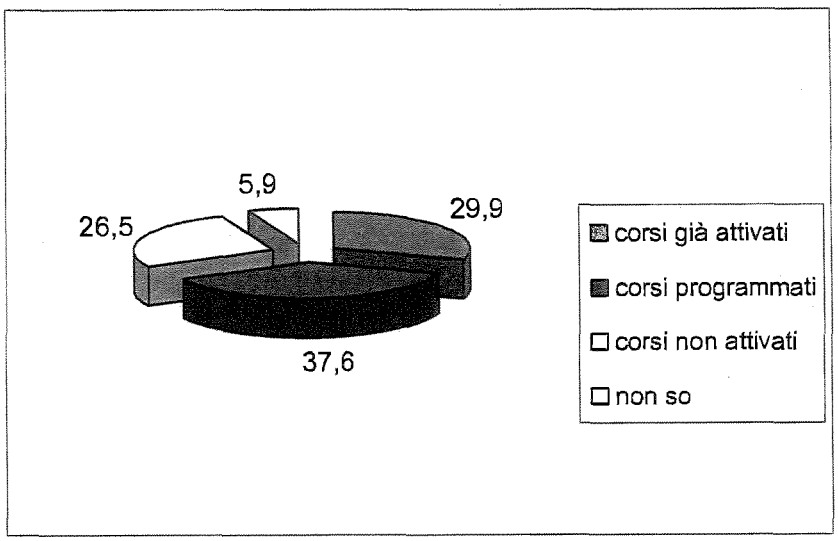
In apparente contraddizione con quanto detto riguardo alla strutture, dall'indagine emerge che tra **le figure professionali** previste dalla 150, gli addetti stampa sono presenti nel 51,4% degli Enti, i comunicatori pubblici nel 44,1%, i capi ufficio stampa nel 39,1%, e la figura del portavoce solo nel 19,8% dei casi.

Un'evidenza interessante riguarda il dato dell'inserimento formale nello schema organizzativo dell'ente delle figure professionali citate: i capi ufficio stampa sono le professionalità che risultano inserite con maggior frequenza, ma solo in poco più della metà dei casi (nel 53,9%); i comunicatori pubblici, invece, trovano un posto formale nel modello organizzativo solo nel 49,2% degli enti.



Quanti enti hanno attivato le figure professionali previste dalla legge 150/2000

Alcune delle amministrazioni intervistate individuano nei "titoli non adeguati ai profili richiesti" (14,1%) e nelle "competenze/esperienze professionali non adeguate" (14,1%) i problemi legati alla scelta delle figure professionali da destinare alla comunicazione. **La formazione**, di conseguenza, è percepita come essenziale per superare l'ostacolo: il 29,9% degli enti che già ha provveduto a corsi specifici; il 37,6% li ha programmati e il vero impedimento sembra essere rappresentato dall'incidenza dei costi.



L'ultima parte dell'indagine è dedicata all'**uso delle nuove tecnologie** e all'attivazione o programmazione di **sistemi di monitoraggio** dell'efficacia/efficienza del piano di comunicazione. Il peso delle nuove tecnologie sull'intera attività di comunicazione è ancora percepito come marginale dalla maggior parte degli enti (49,8%), soprattutto per quel che riguarda l'utilizzo degli strumenti interattivi a supporto della relazione con l'utente, dove l'unico strumento davvero attivato sembra essere il sito internet (90%).

Pochissimi enti hanno già predisposto sistemi di valutazione dei piani di comunicazione annuali (solo il 16,3%), ma il 43,2% delle amministrazioni li ha pianificati.

4.4.4 Il 2° monitoraggio nazionale sullo stato di attuazione della legge 7 giugno 2000 n.150 (2003)

Il secondo sondaggio - che **svolto a metà del 2003 riguarda ovviamente anche una parte dell'anno precedente** - rivela una diminuzione del divario tra Nord e Sud, ma non di quello tra piccole e grandi amministrazioni. La legge 150, infatti, continua ad essere recepita come una complicazione dalle amministrazioni di piccole dimensioni, che restano indietro e incontrano molte difficoltà nell'attuare una normativa che reputano sovradimensionata per le proprie esigenze. Rispetto al 2002, infatti, aumenta la quota di enti che hanno recepito la legge almeno "in parte" (85%), ma sono soprattutto i piccoli comuni ad apparire in difficoltà (27% di non recepimento).

Si evidenzia un generale incremento di tutte le **strutture operative** attivate rispetto al 2002. Principali ostacoli all'attivazione sono la carenza di personale (50%, +33% rispetto al 2002) e di risorse economiche (48%, -7%), seguite dalle difficoltà di tipo logistico (34%), dai problemi di coordinamento interno (26%) e dalla carenza di formazione e competenze specifiche (23%).

Le **figure professionali** della comunicazione sono inserite stabilmente nella maggior parte degli enti di grandi dimensioni, mentre nei Comuni, soprattutto quelli piccoli, si nota una certa flessione della loro presenza rispetto al 2002. In media una figura su 2 è inserita formalmente negli schemi organizzativi degli enti.

La **formazione** registra un notevole incremento, il 47% degli enti (+17% rispetto al 2002) hanno attivato i corsi di formazione previsti dalla legge 150/2000. I problemi incontrati per attivare i corsi sono ancora una volta soprattutto di tipo economico (38%).

Le nuove tecnologie di comunicazione interattive e online sono ormai una realtà consolidata presso gli enti pubblici italiani (oltre il 90% degli enti ha un proprio sito Internet), stenta invece a diffondersi l'abitudine di monitorare l'efficacia e l'efficienza dei piani di comunicazione annuali mediante strumenti idonei. Solo il 16% degli enti ha attivato sistemi di monitoraggio permanenti, il 32% ritiene probabile l'attivazione in futuro, ma il 45% non ha né attivato né programmato il monitoraggio (+17% rispetto al 2002).

In materia di monitoraggio della legge 150/2000 con riferimento all'andamento dell'anno 2002 va segnalata un'ulteriore fonte di analisi. La riorganizzazione dei ministeri a seguito delle riforme Bassanini ha influito indirettamente sulle attività regolamentate dalla legge 150/2000. L'interpretazione degli atti organizzativi è utile per capire come la funzione di comunicazione è stata considerata dall'amministrazione. Su specifico mandato della Scuola Superiore di Pubblica Amministrazione, si è voluto indagare non già sull'attuazione complessiva delle norme bensì sulle modalità organizzative scelte per dare corpo e sostanza all'obiettivo perseguito con la legge 150/2000. L'indagine, basata sulla somministrazione di questionari strutturati è stata inviata a 95 responsabili di strutture legate alla comunicazione di 25 amministrazioni (14 ministeri, 4 agenzie fiscali, Pcm, 6 dipartimenti retti da un ministro senza portafoglio). Sono stati analizzati 65 questionari per un totale di 1885 risposte date complessivamente.

Dalla ricerca (effettuata tra ottobre e dicembre 2002) emerge un adeguamento alla legge 150/2000 più formale che sostanziale: la marginalità dell'ufficio relazioni con il pubblico sotto il profilo della posizione organizzativa e della limitatezza delle funzioni attribuite. La centralità dell'Ufficio stampa per posizione organizzativa (sono sempre uffici di staff) e gestione della filiera comunicazione. Questi uffici presidiano di fatto anche il sito Internet anche quando è dato in outsourcing. La novità che emerge - a cui sembra legato anche il futuro della legge 150/2000 (in linea con la direttiva del 2002) - è il trend in crescita degli uffici di coordinamento della comunicazione a livello di direzione generale. Presenti attualmente nei ministeri che hanno una competenza di forte impatto sociale: Lavoro, Istruzione, Salute.

4.4.5 Stime sul quadro occupazionale e professionale

La stima di cui si da conto nella seguente tabella - che vede convergere l'opinione delle associazioni di categoria dei p.r., dei comunicatori pubblici, dei giornalisti e degli "internettisti" - contiene altresì una riarticolazione del lavoro nell'ambito dell'area di attività di consulenza che attribuisce un terzo degli operatori rivolti a prestazioni per il settore pubblico e due terzi per il settore di imprese.

Con un dato complessivo stimato al primo semestre 2002 di **165.000 operatori non precari attivi nel settore della comunicazione di impresa e 94.000 attivi nel settore della comunicazione pubblica**.

	Sfera pubblica	Imprese (1)	Consulenza	Totale
Media relations	6.000	6.000	4.000	16.000
Comunicazione e pubblicità	2.000	40.000	50.000	92.000
Web, reti, sportelli (2)	41.000	20.000	25.000	86.000
P.R. e eventi (3)	5.000	18.000	15.000	38.000
Altri settori (4)	3.000	7.000	18.000	28.000
Totale	57.000	91.000	112.000	260.000

Fonte : stime *Civicom*
Riportate nel volume *Teoria e tecniche della comunicazione pubblica*, a cura di S.Rolando, II edizione aggiornata, Etas, Milano 2003.
(1) terzo settore compreso
(2) call center esclusi
(3) convegnistica compresa
(4) comunicazione interna compresa

La sinteticità di questa analisi non consente di mettere in rilievo tutte le implicazioni di questi dati. L'**assenza di un quadro statistico significativo e ufficiale** - comunque certificato - rispetto all'intero perimetro della comunicazione delle pubbliche amministrazioni è tuttavia il primo risvolto metodologico che va qui segnalato.

I dati sono qui stimati dalle associazioni di categoria. Ma non si hanno elementi, per esempio, per ripartirli tra ambiti istituzionali (soprattutto disaggregandoli all'interno), ambiti sociali e ambiti politici. Così come non si conosce lo *spending* complessivo del settore e neppure quello, fino a qualche anno fa raccolto e divulgato dall'Autorità garante, relativo alla spesa pubblicitaria delle P.A.

Dunque le dinamiche strutturali del settore, di cui l'occupazione è quella più rilevante, debbono accontentarsi di un approccio per approssimazione.

Qual è l'elemento certo di tendenza? Che l'emersione di uno spazio di comunicazione legato alla cultura socio-istituzionale, alle relazioni sussidiarie, al campo della rappresentazione dei valori e dei diritti è il più generale e importante apprezzamento che la tabella presentata consente di fare, sollecitando indagini quantitative e qualitative oltre a tutto mirate anche alla dialettica interna di questo "settore pubblico", tra soggetti diversi, che la stessa "comunicazione pubblica" manifesta.

4.4.6 Lo scenario evolutivo delle tecnologie dell'informazione

L'anno 2002 è certamente al centro di un processo di trasformazione del sistema delle tecnologie dell'informazione che è parte essenziale dei processi qui accennati. Nell'impossibilità di dar conto dei caratteri articolatissimi di questo processo, si fa qui riferimento solo agli ambiti - intesi come "contenitori" di politiche e attività - che hanno certamente avuto e continuano ad avere connessione importante con la materia fin qui trattata.

Infatti un approccio qualificato di governo dei processi dell'ICT, *e-Governance* - si dimostra nelle P.A. in grado di raccogliere, rielaborare e coordinare l'insieme dei significati frutto delle relazioni che si stabiliscono attraverso le nuove tecnologie della comunicazione tra le istituzioni pubbliche, i rappresentanti eletti, i cittadini - intesi sia come individui che come associazioni di rappresentanza - e le imprese.

Significati che coinvolgono praticamente tutti gli ambiti della sfera pubblica: dai sistemi delle relazioni, ai processi di organizzazione, ai meccanismi di esercizio dei poteri istituzionali e che è possibile riassumere in cinque "modernizzazioni informative" rappresentative di una filiera organicamente consequenziale di una politica rivolta verso l'utente, i processi organizzativi interni, l'elettore, le imprese, il management pubblico e che vanno consolidandosi sotto il nome di:

- *e-Pubblicity*: crescita di trasparenza rispetto ad atti e attività e di accesso a servizi e strutture della Pubblica Amministrazione;
- *e-Government*: miglioramento dell'efficacia operativa interna delle singole amministrazioni e dell'efficienza nell'erogazione di servizi integrati a cittadini e imprese;
- *e-Democracy*: crescita della partecipazione attiva dei cittadini alla vita pubblica attraverso i nuovi strumenti dell'interazione digitale;
- *e-Procurement*: semplificazione dei processi di acquisto e razionalizzazione della spesa di beni e servizi della Pubblica Amministrazione, garantendo la massima trasparenza delle operazioni;
- *e-Learning*: miglioramento dei processi di formazione interna alla pubbliche amministrazione e diffusione delle esperienze/sperimentazioni realizzate;

Trasversali alle verticalizzazioni organizzative di cui sopra, sono le applicazioni tecnologiche di relazione e comunicazione interna-esterna che appaiono sempre più determinanti nella capacità di adattamento di un'amministrazione alle condizioni di innovazione richieste dagli attori pubblici e privati del proprio contesto operativo. Materia questa che tocca un aspetto innovativo della legge 150/2000 (il trasferimento della competenza sulla comunicazione interna all'area della "comunicazione") che deve ancora, in generale, trovare reale attuazione.

In questo quadro si collocano - ancora con insufficienza rispetto ai profili di fabbisogno sociale e in una logica di pieno sviluppo - le iniziative di lotta all'analfabetismo tecnologico (o *Digital Divide,* che costituisce una componente della stessa cultura di *e-Democracy*) che hanno naturalmente da un lato uno sviluppo verso i cittadini e dall'altro lato uno sviluppo verso l'intera Amministrazione.

4.4.7 Principali problemi aperti

A conclusione di una scheda con carattere di "istantanea" su una **tematica che si presenta in modo trasversale** anche rispetto alle scansioni di questa *Relazione al Parlamento* (nel suo perimetro vanno infatti colti aspetti normativi, sviluppi delle politiche, influenza delle condizioni infrastrutturali, questioni essenziali di prodotto e prestazione, importanti profili di formazione, riscontri sull'utenza, nuove dimensioni degli investimenti finanziari) è d'obbligo segnalare pur fugacemente alcuni **problemi che si presentano con caratteri ancora aperti ad adeguate soluzioni da parte dei soggetti diversamente implicati** e - anche per la natura di provvedimento di formazione parlamentare della legge che sostiene lo sviluppo della materia - sottoposti ad una doverosa attenzione di vigilanza e controllo del legislatore.

- ***Un quadro differenziato nell'ambito dell'ordinamento costituzionale***
  Per se i principi generali della legge 150/2000 tendono ad uniformare finalità e funzioni essenziali in tutto l'ordinamento, è scontato ricordare l'autonomia legislativa sulla materia da parte del sistema regionale (allo stato con ancora poche esperienze di vere e proprie leggi sulla materia, prima delle quali varata dalla Regione Toscana) e una flessibilità organizzativa, ovvero riguardante la delineazione di funzioni e relative figure professionali, nell'ambito degli enti locali (*ex lege* 142/1990). Lo stesso ambito comunitario presenta un proprio quadro di direttive che interagiscono - sia pure per contenuti mirati - con i modelli nazionali e territoriali di comunicazione istituzionale. Tutto ciò comporta l'attivazione di tavoli di raccordo e concertazione metodologica in sede applicativa, regolati dal principio di un cittadino-utente che è al contempo appartenente e fruitore dei diversi ambiti dell'ordinamento, con diritto a prestazioni se non uguali almeno omogenee.

- ***La responsabilità delle amministrazioni a fronte dei processi innovativi***
  Il ruolo del Ministro per la Funzione Pubblica e quello del Ministro per l'Innovazione e le Tecnologie presentano ovvie problematiche di sinergia e cooperazione su un terreno che è essenziale per raccordare l'accoglibilità di una costante trasformazione di strumenti e processi tecnologici nel quadro di priorità e adattamenti a culture amministrative differenziate settorialmente e territorialmente. Una parte cospicua del rendimento delle amministrazioni nell'adempimento delle funzioni di informazione e comunicazione istituzionale passa oggi attraverso questo primario fronte di collaborazione, che si trasferisce poi nel concerto di funzioni similari (gestione delle risorse umane e gestione delle infrastrutture operative) in ordine specifica amministrazione. L'insufficiente alimentazione di "saperi" nell'ambito di direzioni gestionali oppure l'insufficiente capacità di gestione dei "vincoli burocratici" da parte di settori detentori di adeguate conoscenze sull'innovazione tendenzialmente produce quella che Piero Bassetti - in una recente conferenza alla *London School of Economics* su questo argomento - ha definito "il rischio di generare di fronte all'innovazione

continua, un crescente principio di deresponsabilizzzione".

- ***Il problema del coordinamento nel quadro della messa a punto dei modelli organizzativi***
  La sedimentazione delle funzioni ha prodotto una naturale frammentazione dei modelli organizzativi. Ai primi nuclei di uffici stampa, spesso a diretto riporto dell'autorità politica, si sono affiancati gli Urp (a disomogeneo riporto a seconda delle tradizioni e delle vocazioni), la gestione di siti e sportelli, segmenti di uffici studi applicati *ex-ante* ed *ex-post* all'analisi dell'utenza, uffici relazionali (con target mirati e in particolare i soggetti della rappresentanza o altre istituzioni), la gestione di eventi. Pare evidente che il richiamo della direttiva di attuazione della legge 150/2000 ad un solido coordinamento capace di dare management a queste diverse funzioni, con uno uso strategico della tastiera operativa a disposizione delle amministrazioni appare come un tema essenziale di cultura organizzativa (modelli e responsabilità) attorno a cui ancora poche Amministrazioni stanno adottando adeguate soluzioni sorrette da necessarie ricerche finalizzate a formazione e orientamento.

- ***La specificità del profilo dei rapporti inter-istituzionali***
  Si stima che quasi la metà di atti delle Pubbliche Amministrazioni appartenenti all'area della comunicazione istituzionale abbiano oggi come destinatari altre Amministrazioni. Così come il segmento cittadini-utenti (su cui vi è più letteratura e più dibattito) presenta caratteri specifici di approccio, linguaggio, supporto nel marketing sociale, rispetto di normative specifiche, eccetera; ugualmente questo fronte - delle relazioni inter-istituzionali - presenta caratteristiche tecnico-professionali che richiedono un approccio meditato e presidiato, perché linguaggi, format e razionalità di questi processi comunicativi sono alla base di un obiettivo generale di coesione istituzionale (che è parte essenziale dello sviluppo di qualunque processo di riforma) oppure al contrario determinano incremento di conflittualità e di paralisi istituzionale.

- ***Il rilancio della comunicazione interna***
  Vi è qui un importante opportunità di dare attuazione ad uno specifico passaggio della legge 150/2000 rimasta sostanzialmente inattuata per la complessità della materia (lo è anche per le più efficienti organizzazioni del sistema di impresa), per le implicazioni tecnologiche (gestione adeguata dei processi in intranet) ma soprattutto per la reingegnerizzazione di competenze tra le direzioni risorse umane (che avevano tradizionalmente la gestione della funzione e a cui deve restare un segmento tecnicamente non trasferibile) e le direzioni relazioni esterne e comunicazione che devono approntare profili funzionali a svolgere ruoli informative sulle dinamiche evolutive dell'ente, in ordine ad una maggiore motivazione e inclusione delle filiere operative interne.

- ***Lo sviluppo del controllo strategico***
  La questione dell'obbligo a svolgere attività di valutazione è stata non poco dibattuta in relazione alla legge 150/2000 il cui articolato iniziale era esplicito al riguardo mentre il testo approvato dal Parlamento ha marginalizzato il tema, tuttavia ripreso e rilanciato dalle direttive ministeriali di attuazione.
  Nel più generale approccio delle Pubbliche Amministrazioni a un moderno profilo di *accountabiliity*, è qui in discussione la possibilità di dare organicità ad una funzione essenziale per lo sviluppo e la qualità della comunicazione istituzionale, anche con riferimento agli orientamenti del decreto legislativo 286/1999) almeno per tre ordini di

ragioni:

- di **alta trasparenza** rispetto all'uso delle risorse finanziarie del cittadino-contribuente destinate ad attività informative e comunicative (sospettate genericamente di essere 'propaganda politica');
- di **rendicontazione di un profilo interpretativo** che ricompone **l'identità** della comunità territoriale di competenza nei suoi tratti essenziali e nella sua rappresentazione;
- di individuazione di **misure di incentivazione o di correzione** di processi gestionali che, come è naturale, in parte debbono essere consolidati, in parte debbono essere modificati.

Pare evidente che queste attività (che il monitoraggio dell'attuazione della legge 150/2000 ha visto svolte dal 16% delle P.A. a metà 2002, rimasto il 16% a metà 2003) possono essere esercitate ove :

- il presidio della comunicazione sia managerialmente qualificato,
- i piani di comunicazione siano realizzati (e quindi verificabili),
- vi sia una massa critica sufficiente di prodotti e servizi,
- la volontà dei decisori sostenga quella degli operatori,
- siano riscontrati ambiti di autorevolezza, competenza e neutralità per svolgere tali funzioni.

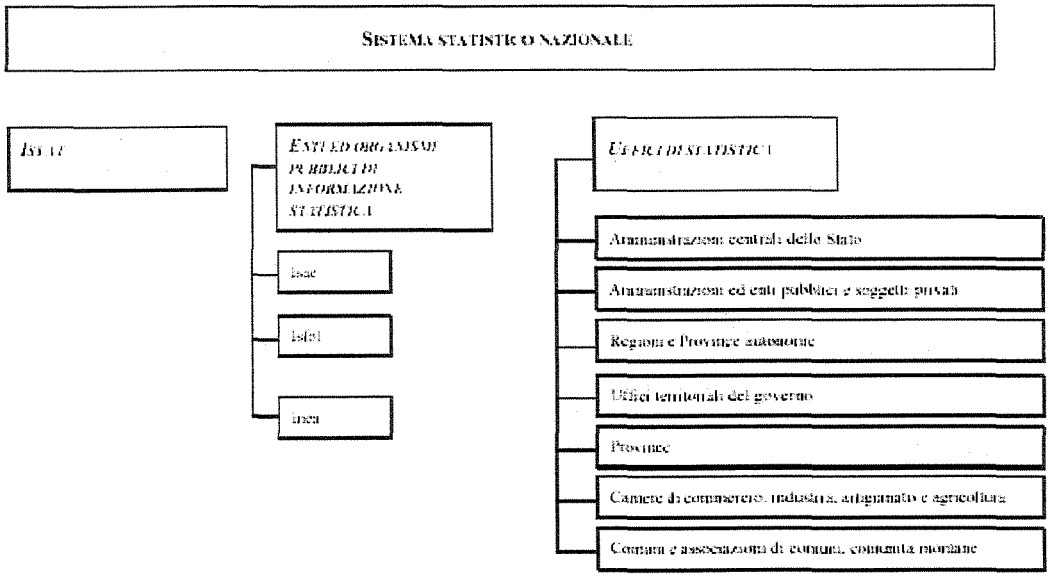
4.5 Il Sistema Statistico Nazionale: la funzione statistico-amministrativa sul territorio

Il Sistan si configura come una rete di circa diecimila operatori statistici impegnati nell'opera di rendere disponibile un'informazione statistica di qualità per il Paese e per coloro che in tutto il mondo sono interessati alla realtà italiana. Ogni anno, nel quadro del Programma statistico nazionale, si producono circa un migliaio di lavori statistici, di carattere nazionale e locale.

Il Sistan si fa garante dell'unità di indirizzo, dell'omogeneità dei metodi e della razionalizzazione dei flussi dell'informazione statistica ufficiale attraverso un disegno di coordinamento organizzativo e funzionale che coinvolge l'intera Amministrazione pubblica, centrale, regionale e locale. Il coordinamento del Sistema statistico nazionale (Sistan) è affidato per legge all'Istituto nazionale di statistica. Fanno parte del Sistema, oltre all'Istituto nazionale di statistica (Istat), gli enti ed organismi pubblici d'informazione statistica (Isae, Inea, Isfol), gli uffici di statistica delle amministrazioni dello Stato e delle aziende autonome, gli uffici di statistica delle amministrazioni ed enti pubblici individuati con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, gli uffici di statistica degli Uffici territoriali del Governo, gli uffici di statistica di regioni e province autonome; gli uffici di statistica di province, comuni (singoli o associati), aziende sanitarie locali, camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura; gli uffici di statistica di soggetti privati che svolgono funzioni o rendono servizi di interesse pubblico, ovvero che si configurano come essenziali per il raggiungimento degli obiettivi del Sistema stesso. Tutti questi

uffici, pur rimanendo incardinati nelle rispettive amministrazioni di appartenenza, sono uniti dalla comune funzione di fornire al Paese l'informazione statistica ufficiale.

La figura seguente illustra, sinteticamente, la struttura del Sistema Statistico Nazionale al 31/12/2002.



Obiettivo primario del Sistan (istituito con il decreto legislativo n. 322/89) è quello di fornire al Paese e agli organismi internazionali una informazione statistica ufficiale che soddisfi i seguenti principi: affidabilità, imparzialità, pertinenza, tempestività, tutela della riservatezza, trasparenza, minimo carico sui rispondenti, efficienza. Sul piano organizzativo, il Sistema si basa sui principi di autonomia, differenziazione, adeguatezza e sussidiarietà.

La programmazione dell'attività statistica di interesse pubblico affidata al Sistan avviene attraverso il Programma statistico nazionale (Psn) che ha valenza triennale ed è aggiornato ogni anno. Il Psn individua le rilevazioni, le elaborazioni e gli studi progettuali che uffici, enti ed organismi del Sistan sono chiamati a realizzare per soddisfare il fabbisogno informativo del Paese. Di grande importanza nella definizione del Programma è l'armonizzazione con i programmi di altri organismi internazionali, specialmente con quello dell'Unione Europea. Il Psn è il risultato di una articolata procedura, che garantisce l'autonomia scientifica delle rilevazioni, la partecipazione di tutti i soggetti responsabili della produzione di statistiche pubbliche, la tutela della privacy di cittadini e imprese.

Se consideriamo il Programma Statistico Nazionale 2002-04 osserviamo che esso ha previsto per il 2002 lo svolgimento di 971 lavori:

- 393 rilevazioni (di cui 174 condotte dall'Istat)
- 418 elaborazioni (182 svolte dall'Istat)
- 160 studi progettuali (113 svolti dall'Istat)

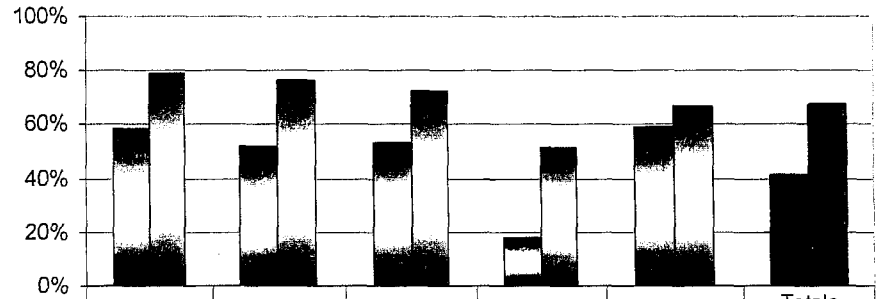
Sulle risorse umane e materiali impegnate negli Uffici di Statistica (dei quali non si dispone ancora di dati relativi all'anno osservato) si è dato già conto nel corso della Relazione al Parlamento relativa al 2001. In questa Relazione invece, si cercherà di offrire qualche elemento di analisi sulla distribuzione geografica e territoriale degli Uffici di Statistica che, alla luce dei processi di decentramento in atto, vanno configurandosi sempre più come unità di osservazione e di studio dei bisogni di prossimità oltre che come terminali dell'ormai consolidato Sistema Statistico Nazionale.

	N. Comuni	Popolazione	Comuni con Uff.Stat.	Pop. di comuni con Uff.Stat.
Centro	1.003	10.906.626	582	8.612.448
Isole	767	6.600.871	398	5.023.093
Nord-Est	1.141	9.694.804	604	7.000.558
Nord-Ovest	3.061	14.938.562	551	7.663.175
Sud	1.790	13.914.865	1.061	9.289.011
Totale complessivo (*)	7.762	56.055.728	3.196	37.588.285

(*) con l'esclusione dei comuni delle province di Trento e di Bolzano

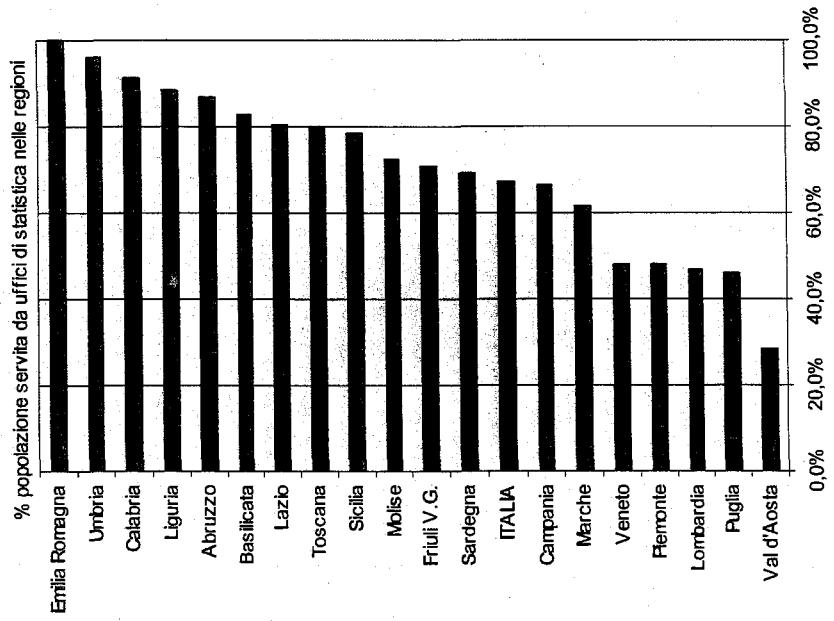
Gli Uffici di Statistica sono presenti nel 41,2% dei comuni italiani e servono i due terzi (67,1%) della popolazione nazionale. I tassi di copertura sono maggiori della media nazionale nelle regioni del Centro, mentre – anche in ragione di un altissimo numero di comuni di piccole dimensioni – è inferiore alla media nel Nord-Ovest.

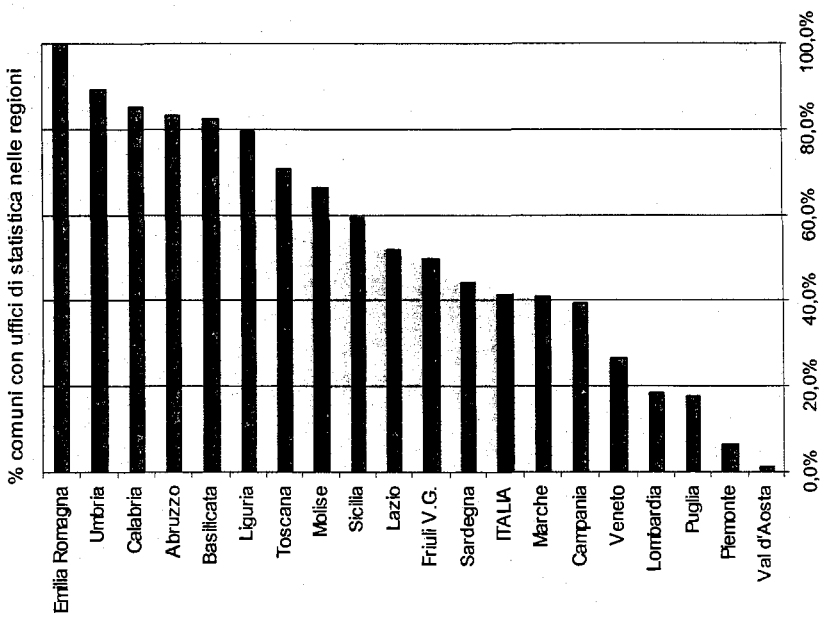
Gli Uffici di Statistica nei comuni
diffusione e copertura della popolazione nelle ripartizioni geografiche



	Centro	Isole	Nord-Est	Nord-Ovest	Sud	Totale complessivo
% comuni	58,0%	51,9%	52,9%	18,0%	59,3%	41,2%
% pop	79,0%	76,1%	72,2%	51,3%	66,8%	67,1%

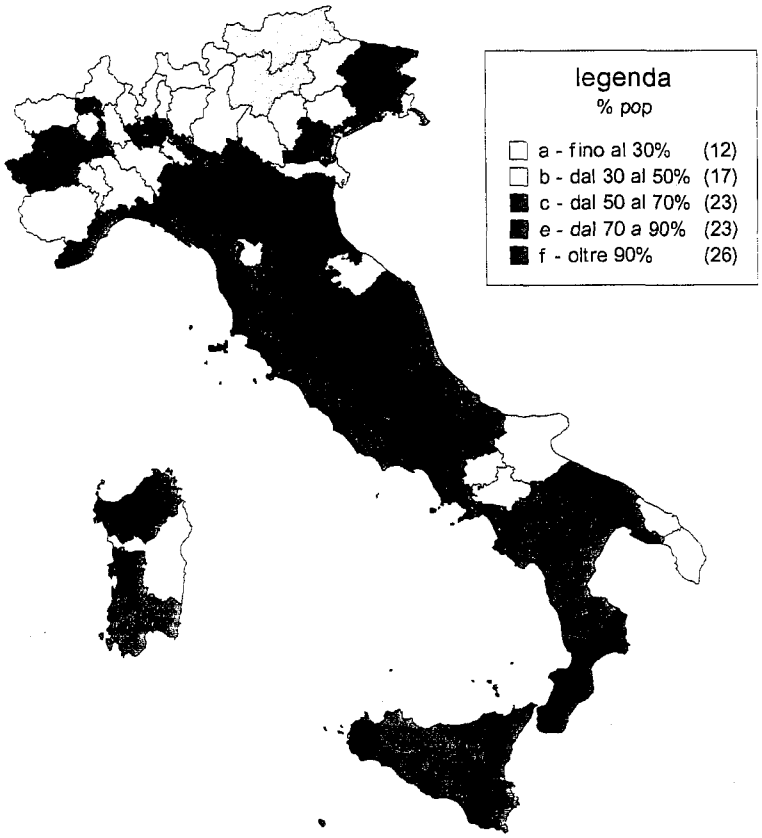
Le regioni in cui la presenza degli Uffici di Statistica è più capillare (oltre l'80% di comuni e di popolazione servita) sono la Liguria, l'Abruzzo, la Calabria, l'Umbria e l'Emilia Romagna (100%), mentre la Lombardia, la Puglia, il Veneto ed il Piemonte presentano tassi di copertura ancora lontani dalle medie nazionali.


% popolazione servita da uffici di statistica nelle regioni
Emilia Romagna
Umbria
Calabria
Liguria
Abruzzo
Basilicata
Lazio
Toscana
Sicilia
Molise
Friuli V.G.
Sardegna
ITALIA
Campania
Marche
Veneto
Piemonte
Lombardia
Puglia
Val d'Aosta
0,0%
20,0%
40,0%
60,0%
80,0%
100,0%


% comuni con uffici di statistica nelle regioni
Emilia Romagna
Umbria
Calabria
Abruzzo
Basilicata
Liguria
Toscana
Molise
Sicilia
Lazio
Friuli V.G.
Sardegna
ITALIA
Marche
Campania
Veneto
Lombardia
Puglia
Piemonte
Val d'Aosta
0,0%
20,0%
40,0%
60,0%
80,0%
100,0%

La cartina seguente illustra la distribuzione per province dei tassi di popolazione servita dagli Uffici Comunali di statistica. Tale partizione permette di osservare ancora meglio la correlazione esistente tra frammentazione amministrativa territoriale (numero dei comuni per provincia, e relative dimensioni medie) e difficoltà di copertura (presenza dell'Ufficio di Statistica). Si osservino ad esempio le percentuali di copertura (meno del 30% della popolazione) nelle province di Brescia (206 comuni, di cui 18 con l'Ufficio di Statistica), Alessandria e Pavia (rispettivamente 2 e 6 comuni con Ufficio di Statistica su 190 per provincia), Cuneo (7 comuni con Ufficio di statistica su 250). Tra le province che invece mostrano un forte grado di penetrazione nel territorio con un numero elevato di comuni troviamo L'Aquila (100 comuni con Ufficio di Statistica su 108) e Catanzaro (78 su 80).

Gli Uffici Sistan nei comuni - % popolazione servita per provincia



Le considerazioni svolte hanno messo in luce l'esistenza di una difficoltà oggettiva, da parte dei piccoli comuni ad istituire un Ufficio di Statistica comunale. Tale difficoltà è da mettersi evidentemente in relazione con le ridotte disponibilità di risorse (umane e di bilancio) rinvenibili nelle realtà amministrative più piccole.

Per questo negli ultimi anni si è assistito ad un ricorso crescente all'istituzione di Uffici di Statistica in forma associata. Tale forma di collaborazione, fortemente incoraggiata dall'Istat, ha permesso alla data del 31/12/2002, mediante l'istituzione di 31 Uffici di Statistica - quasi sempre presso le Comunità Montane dal momento che i piccoli comuni si collocano spesso nelle aree montane e collinari – di esercitare la funzione statistica amministrativa in 211 comuni con un bacino residenziale di oltre 900 mila abitanti.

Provincia	Uffici di statistica in forma associata	Numero di comuni associati	Popolazione
Bergamo	2	5	9.984
Brescia	1	15	46.577
Treviso	1	12	62.535
Piacenza	2	15	36.980
Parma	2	25	61.244
Modena	1	8	65.754
Bologna	2	10	44.182
Ravenna	1	9	95.072
Forlì Cesena	2	11	57.569
Rimini	2	15	52.484
Massa Carrara	1	12	45.552
Lucca	2	18	49.303
Pistoia	1	3	50.927
Siena	3	14	60.675
Grosseto	1	4	19.306
Macerata	1	15	14.466
Ascoli Piceno	1	6	25.582
Rieti	1	2	73.032
Latina	1	4	20.337
Sassari	1	5	25.876
Totale	31	211	920.123

Capitolo 5

Gli utenti

PAGINA BIANCA

Capitolo 5

Gli utenti

5.1 I cittadini e la pubblica amministrazione

Premessa

Il generale processo verso una dislocazione dei poteri pubblici più vicina ai cittadini si è avviato non soltanto attraverso la maggiore valorizzazione delle autonomie locali sia nell'ambito delle istituzioni pubbliche sia nell'ambito dell'associazionismo civico e sociale, ma anche attraverso una tendenziale riforma del modello organizzativo e della cultura della pubblica amministrazione.

Si sono aperti sostanzialmente (e si vanno aprendo sempre più) ampi spazi di sussidiarietà verticale (tra diversi livelli di governo) e orizzontale (tra istituzioni pubbliche e realtà, organizzate e non, della società civile).

Queste spinte verso la democratizzazione reale dei rapporti tra poteri pubblici e cittadini hanno come orizzonte valoriale e funzionale la *centralità* del cittadino come portatore di bisogni , ma anche come risorsa insostituibile, per il suo patrimonio di conoscenze e di disponibilità cooperative, di un nuovo modo di "fare amministrazione".

Gli apparati pubblico-amministrativi, sia quelli che gestiscono i poteri d'indirizzo e la produzione e l'implementazione delle politiche pubbliche, sia, a maggior ragione, quelli che si pongono direttamente in contatto con i cittadini attraverso l'organizzazione di servizi e la fornitura di prestazioni, escono progressivamente dalla logica autoreferenziale (quando non autoritativa) che ha connotato tradizionalmente il modello burocratico di amministrazione; assumono – anche se il cammino è ancora all'inizio – le connotazioni di una amministrazione *colloquiale*. Questo modo di qualificarsi della pubblica amministrazione implica la capacità di comunicare efficacemente strategie e politiche, di aprirsi all'*ascolto* e alla *partecipazione* dei cittadini-utenti, di semplificare, rendendole trasparenti e comprensibili, le proprie procedure, di valutare l'efficacia dei propri interventi a partire dal reale miglioramento della qualità della vita dei cittadini e della percezione che essi ne hanno e, infine, se e in quanto questi obiettivi vengono perseguiti quotidianamente e in ogni ambito della vita amministrativa, l'attenzione a trasmettere una *immagine* di sé che aiuti lo sviluppo all'interno dell'amministrazione identità professionali forti e incrementi all'esterno quel capitale di fiducia civica che costituisce la principale fonte di legittimazione dei poteri amministrativi.

Si moltiplicano nella realtà attuale della vita della P.A. i flussi di relazioni tra amministrazione e cittadini e assumono forme diverse a seconda delle occasioni che le generano; sono relazioni nel segno della informazione, della partecipazione, della comunicazione, della negoziazione e della cooperazione, ma a volte anche del confronto conflittuale, componente non soltanto *fisiologica*, ma necessaria del processo di produzione di *valore pubblico*. Le condizioni perché esse contribuiscano al processo di miglioramento delle *performance* amministrative sono assicurate dalla loro pubblicità e trasparenza, dalla reciprocità, dal progressivo costituirsi come esercizio di cittadinanza amministrativa. Anche il modello organizzativo della pubblica amministrazione deve adeguarsi a supportare questa sua configurazione relazionale; sviluppando al proprio interno, tra organizzazioni amministrative diverse, dinamiche relazionali (informative, comunicative, cooperative, ecc.) che superino le tradizionali separatezze e offrano, quindi, al cittadino che si rivolge a un ufficio o a un servizio la garanzia di una circolarità di informazioni e di interventi tra tutte le amministrazioni che si occupano della questione che lo riguarda; costruendo postazioni e nodi che rendano possibile, agile, flessibile, in una logica di net-work, il flusso di relazioni. Il nuovo assetto che il complesso delle istituzioni pubbliche del nostro Paese va assumendo (illustrato in altro capitolo di questa relazione) è una testimonianza significativa di questa tendenza.

L'amministrazione pubblica del nostro Paese si sta muovendo in questa direzione; naturalmente con luci e ombre, tra punti di forza e punti di criticità. Per meglio valutare la reale incidenza, il significato, la continuità e i progressi di questo cambiamento, le informazioni quantitative e qualitative disponibili possono essere aggregate rispetto a tre nuclei principali:

- il capitale relazionale;
- le dinamiche relazionali;
- l'immagine della pubblica amministrazione.

L'analisi è certamente condizionata dalla limitata disponibilità di dati quantitativi sui fenomeni presi in esame, una disponibilità che non può non essere influenzata dalla fluidità di tali fenomeni e dalla loro dispersione in rapporto all'universo delle pubbliche amministrazioni italiane e alle sue diverse tipologie di organizzazioni e di azioni amministrative e ai forti differenziali di ordine territoriale.

Anche le informazioni qualitative, originate dalle attività di ricerca di istituzioni scientifiche e di amministrazioni pubbliche, rilevabili dalla letteratura *grigia* e dalla stampa quotidiana e periodica (che si occupa del funzionamento della pubblica amministrazione, spesso dal punto di vista del cittadino) pur costituendo un patrimonio conoscitivo assai ricco non sono sempre identificabili con certezza e sono utilizzabili soltanto alla condizione di essere sottoposte ad elaborazioni complesse e costose.

Proprio al fine di rendere la "Relazione al Parlamento sullo stato della pubblica amministrazione in Italia" uno strumento sempre più efficace di conoscenza e di valutazione politica del processo di modernizzazione della P.A., il Dipartimento della Funzione Pubblica sta costruendo una Banca-dati sulle organizzazioni e sui comportamenti amministrativi e un Archivio delle ricerche che potranno consentire una analisi sistematica e omogenea dello stato della pubblica amministrazione e delle sue dinamiche.

Disponiamo, nonostante tutto, di un non indifferente nucleo di informazioni provenienti da ricerche, alcune ripetute periodicamente, commissionate puntualmente dal Dipartimento della Funzione Pubblica secondo una strategia di "monitoraggio" dei cambiamenti in corso nella pubblica amministrazione, che disegnano in modo significativo, anche se per campione, tutti i tratti che il rapporto tra Pubblica Amministrazione e Cittadini manifesta oggi in Italia e a queste attingono le osservazioni che seguono.

5.2 Il capitale relazionale della P.A.

Il primo ordine di valutazioni va proposto in ordine alle infrastrutture e alle risorse dedicate alla realizzazione del flusso di relazioni tra P.A. e cittadini o. comunque, in esse coinvolte.

Nel capitale relazionale possono essere ricomprese le infrastrutture (edifici, attrezzature, segnaletica, ecc.) e i loro attributi estetici e funzionali come *facilitatori* della accessibilità e della fruibilità dei "luoghi amministrativi" da parte dei cittadini, ma anche come "veicolo" della immagine che di sé l'Amministrazione Pubblica oggettivamente trasmette all'esterno.

Vanno a esso ricondotte anche le risorse finanziarie, organizzative e umane impegnate nelle attività relazionali; i dati relativi vanno poi confrontati con la complessiva estensione dell'universo amministrativo e con il territorio e la popolazione serviti, identificando, quindi, il tasso di copertura amministrativa, territoriale e demografica.

L'amministrazione pubblica ha sempre utilizzato un imponente patrimonio immobiliare, sia demaniale che reperito sul mercato, per allocarvi le proprie attività e i servizi pubblici (trasporti, sanità, scuola, ecc.) e ha svolto un ruolo primario nell'apprestamento, nella manutenzione e nella gestione di edifici (monumenti di valore storico-artistico, musei, teatri, spazi espositivi, biblioteche, ecc.) destinati alla fruizione culturale dei cittadini. Tradizionalmente queste "infrastrutture" relazionali erano da una parte manifestazione di una cultura dell'amministrazione che ne privilegiavano la monumentalità e l'immagine "autorevole" rispetto alla funzionalità e alla accessibilità da parte dei cittadini; dall'altra perseguivano, più o meno intenzionalmente, interessi conservativi piuttosto che di reale e diffusa fruibilità, che, semmai, veniva "pensata" più in riferimento a una utenza elitaria che a una utenza generalizzata.

Di contro le nuove amministrazioni (Regioni) e i servizi pubblici di nuova attivazione e di maggiore espansione (scolastici, universitari, sanitari, ecc.), giunti ultimi nella costituzione del patrimonio immobiliare pubblico, hanno spesso trovato allocazioni precarie, disfunzionali, di basso livello estetico. In ogni caso le infrastrutture pubbliche a cui erano imputate funzioni con risvolti comunicativi e relazionali rafforzavano viceversa, almeno simbolicamente, l'autoreferenzalità della pubblica amministrazione e si qualificavano tendenzialmente, anche quando provviste di valori estetici come *non-luoghi*. Anche le attrezzature, la segnaletica, spesso definita con linguaggi criptici o burocratici, i luoghi di ricevimento del pubblico (portinerie, front-office, sportelli, ecc.) erano – e in gran parte ancora sono – inaccoglienti, poco orientati alla informazione, non di rado poco rispettosi della dignità dell'utente.

Negli ultimissimi anni, però, il patrimonio infrastrutturale pubblico è divenuto oggetto di un processo di riqualificazione che cerca di attribuirgli standard sempre più elevati di funzionalità e di qualità,soprattutto ai fini delle sue potenzialità relazionali.

Sia per intervento pubblico diretto sia ricorrendo a forme originali di partenariato con imprese o con organizzazioni non-profit, si è avviata una concreta azione perchè una serie di edifici di pubblica utilità assumano connotati rivolti a potenziarne le qualità relazionali sul piano simbolico come sul piano funzionale. Possiamo fare riferimento al patrimonio museale divenuto più accogliente e più fruibile non soltanto a causa di una migliore utilizzazione dei "tempi" e di una maggiore informazione del visitatore, ma anche attraverso la localizzazione di una pluralità di servizi (luoghi di sosta e di riposo, librerie e shop-center, apparecchiature multimediali, caffetterie e luoghi di ristoro). Uno stesso processo di miglioramento delle condizioni di fruibilità sta caratterizzando le biblioteche pubbliche. Il processo non investe soltanto le biblioteche pubbliche più grandi o di tradizione storica, cui si è trovata in molti casi una allocazione più prestigiosa, con la ristrutturazione di vecchi edifici storici, e si sono offerte condizioni di maggiore funzionalità attraverso l'organizzazione di moderni spazi con attrezzature multimediali

e di aree dedicate alla socialità. Anche le piccole biblioteche, gestite dagli enti locali, tendono a "fare sistema", talvolta con la formula dei consorzi, e cercano di qualificarsi nell'orientamento all'utente, utilizzando la normativa sui servizi pubblici locali.

A testimoniare la vitalità delle biblioteche pubbliche locali si affermano le iniziative della biblioteca "fuori di sé", come si chiamano quelle strutture che, invertendo la tradizionale logica conservativa, vanno " a caccia del lettore", curando la distribuzione dei libri nei luoghi di potenziale aggregazione dei cittadini (supermercati, stazioni ferroviarie, spiagge, ecc.), con il duplice scopo di incentivare la lettura e di far conoscere la biblioteca. Si può fare riferimento, in un settore assai diverso, al progetto "Grandi Stazioni" che sta rinnovando il volto delle stazioni ferroviarie delle maggiori città italiane, non soltanto migliorandone l'accessibilità e la mobilità interna e integrandovi una pluralità di postazioni informativi e di servizi di accoglienza, ma anche facendone dei luoghi multifunzionali di aggregazione sociale e di consumo, più adeguati ad affrontare le nuove esigenze di masse sempre crescenti di viaggiatori e di turisti.

Anche sotto il profilo della organizzazione degli spazi amministrativi di lavoro e di rappresentanza, pur spesso entro i limiti oggettivi di "contenitori" nati in una fase storica di vita della pubblica amministrazione assai lontana e diversa rispetto alle esigenze attuali (ma, comunque, irrinunziabili perché, spesso, se pur non dotati di particolari valori formali, fortemente contrassegnati dal valore simbolico che la storia ha a essi conferito), ci si sta muovendo nella direzione di una maggiore razionalizzazione degli spazi sia ai fini di una migliore qualità della vita di lavoro sia ai fini dei rapporti con il pubblico. L'ufficio pubblico è oggi caratterizzato dalle esigenze di una spazialità ridotta, ma fortemente articolata, dalla presenza mobile e puntiforme degli addetti, dalla presenza di nodi delle reti tecnologiche, dalla sempre maggior incidenza delle funzioni di informazione, di accoglienza, di rappresentanza. La Presidenza del Consiglio ha bandito, insieme all'Ordine degli Architetti di Roma un concorso nazionale di idee per la progettazione di un "ufficio ideale" caratterizzato da "accessibilità, funzionalità, trasparenza, accoglienza, funzionalità, flessibilità, serialità e, soprattutto, qualità". Nei progetti vincitori predominano gli spazi aperti, i percorsi orientati, l'immediatezza dei rapporti e la scorrevolezza del flusso delle informazioni che fanno leva sulle nuove tecnologie e su un più articolato disegno delle strutture architettoniche. Ed è in questa direzione che la stessa Presidenza del Consiglio ha avviato una serie di progetti-pilota.

Il secondo importante momento dello sviluppo del capitale relazionale della P.A. riguarda l'attuazione del programma *di e-government*. Come sottolinea il "Rapporto sull'innovazione e le tecnologie digitali", presentato dal Ministro Stanca il 9 ottobre del 2003, lo sviluppo delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione ha un impatto significativamente positivo sulla produttività dei sistemi economici e la crescita del sistema-Paese: il 50 % dell'incremento della produttività del lavoro nell'UE tra il 1995 e il 2000, un punto di crescita del PIL negli Usa e un mezzo punto nell'UE nello stesso periodo sono attribuibili all'introduzione di tali tecnologie. Nello stesso periodo l'Italia ha investito in questo settore e in particolare nella componente informatica in misura minore della media UE e degli USA e ciò ha contribuito a determinare un differenziale negativo di crescita, indebolendo la nostra competitività a livello mondiale. Ma lo sviluppo del governo elettronico è anche una occasione straordinaria per la modernizzazione della Pubblica Amministrazione e per dare una risposta positiva alla crescente domanda di servizi efficienti e efficaci dei cittadini e delle imprese e di maggiore partecipazione dei cittadini alla vita pubblica (dall'*e-government* all'*e-democracy*). Il tema è reso ancora più importante e urgente dalla trasformazione dello Stato in senso federale: l'attuazione del federalismo non è infatti soltanto un percorso politico e normativo, ma anche il più importante processo di riorganizzazione della macchina amministrativa pubblica verso una "amministrazione di risultato".

Le tecnologie dell'informazione e della comunicazione sono risorse strategiche per l'instaurarsi di un nuovo rapporto tra autonomie locali e necessità di coordinamento e di

armonizzazione dei processi amministrativi a livello nazionale. Le politiche per l'innovazione tecnologica si stanno concretamente muovendo in questa direzione. Il piano triennale per l'informatizzazione della P.A. 2001-2003, predisposto dall'AIPA e approvato dal Governo prevedeva una serie di progetti intersettoriali orientati al funzionamento interno e ai servizi per i cittadini e le imprese. Con l'Avviso n.78 del 3 aprile 2002 si è previsto di destinare 120 milioni di euro per co-finanziare, in misura non superiore al 50%, i progetti proposti dalle Regioni e da enti locali. Sono giunti al Dipartimento circa 400 progetti provenienti da tutto il territorio nazionale e che interessano, come enti capofila tutte le Regioni e tutte le Province italiane.

Tra questi progetti sono identificabili alcuni interventi destinati a incidere sulla trasparenza e sulla tempistica dei procedimenti amministrativi e, più in generale a promuovere - attraverso l'automazione dello scambio di informazioni tra le diverse amministrazioni pubbliche e tra i diversi uffici all'interno della stessa amministrazione – significativi ritorni in termini di miglioramento dei processi operativi e della cultura organizzativa (progetto di protocollo informatico e gestione dei flussi documentali, progetto di mandato informatico e di revisione dei sistemi dei pagamenti, sistema informativo unitario del personale). Questi interventi sono una parte significativa – insieme alla prevista introduzione della carta d'identità elettronica – del più generale programma di *E-government* e, per quel che riguarda il tema affrontato in questo capitolo della Relazione, costituiscono uno stimolo allo sviluppo di un flusso d'informazioni tra le amministrazioni e, quindi, una possibilità di più stretta cooperazione tra il livello centrale e il livello locale in una logica di amministrazione-rete.

Il decollo dei supporti e servizi informatici e informatizzati orientati alla efficienza e all'efficacia interna costituisce la condizione indispensabile per il pieno sviluppo dei progetti intersettoriali focalizzati sulla erogazione di servizi ai cittadini e alle imprese.

I progetti intersettoriali orientati ai servizi per i cittadini e per le imprese riguardano diverse aree : progetto di Integrazione delle Anagrafi, Sistema integrato relativo all'anagrafe degli agenti economici, Catasto Comuni, Sportello Territoriale Integrato, Sistema di Comunicazione dei dati Territoriali. La creazione di queste "infrastrutture" informatiche consente la condivisione delle principali informazioni relative ai soggetti che entrano in rapporto con le amministrazioni pubbliche, produce un incremento del "valore pubblico" delle azioni amministrative e costituisce un "facilitatore" nello sviluppo della qualità delle relazioni tra P.A. e cittadini.

Le maggiori opportunità create da queste e dalle altre componenti del programma di e-*government* nell'anno di riferimento sono attribuibili all'aumento della efficienza dei servizi, al miglioramento dei tempi di attuazione delle prestazioni, all'incremento del patrimonio di competenza della P.A.; minori sono ancora le opportunità relative al progresso affermarsi di una "cultura del risultato" e al costituirsi di un dialogo più immediato tra burocrazia e cittadini. Rimangono al riguardo vincoli psicologici e culturali soprattutto nelle fasce più anziane sia degli operatori amministrativi sia degli utenti; intervengono inoltre ritardi nell'adeguamento dei modelli organizzativi delle pubbliche amministrazioni alle nuove possibilità offerte dalla diffusione delle tecnologie informatiche e telematiche.

Il Rapporto del Ministro per l'Innovazione e le Tecnologie riconosce l'urgenza di una forte e socialmente capillare azione di alfabetizzazione e di sensibilizzazione alle nuove tecnologie a partire dalle fasce sociali più deboli, quelle stesse che ne beneficerebbero maggiormente. Si tratta, quindi, di avviare una grande campagna di divulgazione di conoscenze e di diffusione di strumenti tecnologici per tutti, richiamando su questo obbiettivo l'impegno non soltanto della Pubblica Amministrazione e degli operatori del settore, ma anche dei grandi mezzi di comunicazione.

Il miglioramento delle possibilità di accesso all'amministrazione e della qualità dei servizi sembra essere colto e utilizzato più velocemente e proficuamente dai soggetti organizzati (imprese, mondo della comunicazione, organizzazioni non-profit) piuttosto che dai cittadini e

dalle famiglie; questa indicazione deve essere oggetto di riflessione e di attenzione verso la ricerca di soluzioni tecnologiche di più generalizzata fruibilità.

I centri regionali di competenza hanno stilato il primo rapporto sulle attività delle Regioni e degli Enti Locali dal quale possiamo trarre alcuni dati che seppure non possono dar conto del complessivo impegno finanziario delle pubbliche amministrazioni per il miglioramento delle relazioni cittadini/amministrazione offrono alcune indicazioni utili a comprendere l'orientamento assunto dalle pubbliche amministrazioni. Nell'ambito degli investimenti previsti si possono individuare progetti rivolti da una parte a servizi per i cittadini e le imprese e dall'altra a servizi cosiddetti infrastrutturali, per complessivi 500 milioni di euro di cui 120 a carico dello Stato.

La modalità di finanziamento scelta dall'avviso (co-finanziamento con soglia massima del 50% dell'importo del progetto) ha determinato un orientamento di fondi verso le iniziative di *e-government* non soltanto da parte degli enti locali, proponenti i singoli progetti, ma anche da parte di alcune Regioni, che hanno espresso la volontà di coprire (entro certi limiti) con propri fondi la quota residua dei costi del progetto non co-finanziata dal MIT. L'ambito prioritario d'intervento dei 98 progetti di servizi ai cittadini e alle imprese approvati è quello relativo ai "portali", per il quale sono stati finanziati 44 progetti per un valore di 52,21 milioni di euro, mentre è stato finanziato un solo progetto per lo sviluppo di informazione e partecipazione (110 mila euro). Per quanto riguarda i progetti di infrastrutture regionali e territoriali, spicca il dato relativo ai servizi di interscambio e cooperazione tra amministrazioni: 21 progetti approvati per complessivi 21,94 milioni di euro. Per il supporto tecnico alle reti sono stati approvati 2 progetti per 1,32 milioni di euro.

L'e-government può contare certamente su un futuro ricco di prospettive, ma si trova ancora in una fase in cui gli studi, i progetti e le sperimentazioni sono molto avanzati, ma non altrettanto le realizzazioni concrete. Un monitoraggio delle possibilità oggi offerte concretamente dall'accesso ai web delle pubbliche amministrazioni, intrapreso da una fonte non ufficiale (l'Assolombarda attraverso un portale collegato, oltre agli enti nazionali, ai 100 maggiori Comuni italiani) segnala che il servizio più diffuso è il pagamento dell'ICI (possibile direttamente in 22 Comuni ai quali bisogna aggiungere i pagamenti tramite intermediari); solo cinque amministrazioni permettono il pagamento on line della Tarsu, nove consentono il pagamento delle contravvenzioni comunali e soltanto in tre casi (Ancona, Milano e Roma) è possibile richiedere tramite Web certificati personali, recapitati poi a domicilio con pagamento alla consegna.

La diffusione dell'e-*government* è, inevitabilmente, più lenta fra i Comuni, specialmente tra quelli di minori dimensioni. Un processo assai positivo, per superare questa difficoltà, è quello intrapreso attraverso forme consortili che possono godere del sostegno finanziario del Ministero per l'Innovazione: possono essere citate l'esperienza di Asme-net che raccoglie 483 enti locali di Campania, Basilicata e Calabria, il progetto Polis Comune Amico che raccoglie circa duecento Comuni (per il 60 % con popolazione inferiore ai 5000 abitanti) ed è stato promosso dal Comune di Bergamo. I progetti sono ancora in fase di decollo, ma aprono una prospettiva nuova alla cooperazione tra amministrazioni pubbliche e potranno produrre un effetto-annuncio e allargare quindi l'area della cooperazione intercomunale.

L'obiettivo di migliorare e rendere più efficace il programma di e-*government* è affidato anche alle attività di formazione del personale nell'area informatica-telematica. Per quanto riguarda l'attività formativa erogata sui temi informatici-telematici, si può constatare che nel 2002 tali temi relativi sono stati scelti dal 18,9 % di tutti i partecipanti ad attività formative per le amministrazioni centrali (Ministeri, Enti pubblici, Autorità, ecc.), dal 26 % dei partecipanti appartenenti alle amministrazioni regionali e dal 21,7 % di quelli dei Comuni; si rileva un aumento – rispetto al 2001 – per le amministrazioni centrali e una sostanziale conferma del peso percentuale per i Comuni, mentre le amministrazioni regionali fanno registrare una drastica diminuzione nella fruizione delle tematiche informatiche.

Naturalmente un miglior apprezzamento del dato può venire soltanto dal confronto con gli anni precedenti; infatti è ipotizzabile che questo tema sia stato, già in passato, quello oggetto di maggiori attenzioni sotto il profilo formativo. Nel capitolo di questa Relazione che fa riferimento alle politiche di gestione e sviluppo delle risorse umane si potrà cogliere meglio il contributo puntuale dell'azione formativa al riguardo.

Un altro elemento che rende visibile lo sforzo per potenziare il capitale relazionale della P.A. è quello delle strutture operative e dei servizi attivati - o di certa prossima attivazione – come sostegno e facilitatore del flusso di relazioni tra pubblica amministrazione e cittadini e imprese.

Sono quelle strutture e quei servizi previsti dalla legge 7 giugno 2000, n.150 e quelli, più in generale, attuati in base a specifiche normative o a iniziative promosse direttamente da alcune amministrazioni pubbliche. I dati di cui si può disporre sono quelli offerti dal confronto tra le due indagini nazionali sullo stato di attuazione della legge 150/2000 svolte nel 2002 e nel 2003 che utilizzano un campione rispettivamente di 728 e di 895 amministrazioni. I dati riguardano le seguenti strutture e servizi:

- Ufficio Stampa
- Ufficio del Portavoce
- URP
- Sportello per i cittadini/utenti
- Sportello polifunzionale
- Sportello per le imprese
- Struttura tecnico-informatica per gestire i flussi informativi
- Struttura per le attività su Internet

In generale, per tutti e due gli anni considerati, il servizio più diffuso risulta l'URP ; seguono nell'ordine la struttura per le attività su Internet, gli sportelli per i cittadini, gli sportelli per le imprese e gli sportelli "informagiovani".

La maggiore ampiezza del campione preso in esame nel 2003 (e il fatto che in quest'ultimo anno abbiano partecipato all'indagine un numero più elevato di piccoli comuni) produce una apparente diminuizione delle strutture rispetto all'anno precedente; si rileva, quindi, certamente significativo l'incremento o la riproduzione del precedente tasso di attivazione di alcuni servizi come gli sportelli "informagiovani", gli sportelli per le imprese e gli sportelli polifunzionali che testimonia il successo di questa modalità organizzativa nelle relazioni di informazione e di assistenza tecnicoamministrativa con i cittadini e con le imprese.

L'indice di copertura amministrativa nel 2003 raggiunge il 100 % nei Ministeri, nelle Regioni e nelle Province per quanto riguarda gli Uffici Stampa e gli URP ; raggiunge il 98,6 % per gli URP nei Comuni con popolazione superiore ai 25 mila abitanti e nelle ASL e il 91 % per gli Uffici Stampa nei Comuni con popolazione superiore ai 25 mila abitanti.

Sembra utile utilizzare alcune altre informazioni sugli URP che costituiscono la struttura per eccellenza dedicata allo sviluppo delle relazioni tra la P.A. e i cittadini. Accanto alla diffusione "fisica" dell'URP va valutata anche la sua diffusione telematica, cioè la presenza degli URP nei siti istituzionali.

L'indagine "Gli URP sul Web", condotta dal Laboratorio di *benchmarking* del Dipartimento della Funzione Pubblica nel secondo trimestre del 2003 utilizza quattro indicatori:

1) il livello quantitativo di presenza degli URP "riconoscibli" sui siti Web della P.A.;
2) il grado di raggiungibilità delle sue pagine all'interno del sito-livello link;
3) la tipologia delle informazioni e dei servizi erogati;

4) la tipologia di interazione.

Le conclusioni dell'indagine hanno evidenziato alcune criticità. Innanzitutto l'URP è presente in misura limitata nei siti istituzionali. Su 533 siti censiti, soltanto il 37 % hanno una pagina o una sezione relativa all'URP: il tasso di presenza è più elevato nelle Regioni (75 %) e scende nei Comuni (33%), dato su cui incide certamente la realtà dei Comuni più piccoli. La sua raggiungibilità è abbastanza immediata in più di due terzi dei siti (presenza in homepage); rimane, però, un numero considerevole di siti (il 37%) in cui l'URP va "cercato" attraverso una "barriera" di 3 o 4 "clic": la "barriera" riguarda in modo particolare Regioni (46 %) e Comuni (31 %): il dato Web discorda con il dato "fisico" dell'URP, perché equivarrebbe metaforicamente a una collocazione fisica dell'URP al terzo o al quarto piano. In contraddizione, quindi, con i suoi requisiti costitutivi di immediata riconoscibilità e accessibilità. La tipologia delle informazioni riguarda principalmente l'amministrazione e l'URP, recapiti, attività, orari dell'URP (in una misura che va, a seconda dell'amministrazione, dal 70 al 100%); più basso il numero dei siti che comunicano gli orari in generale dell'amministrazione di riferimento e il nome del responsabile. La tipologia dei canali che consentono o qualificano il contatto tra cittadini e URP sono prevalentemente il telefono o fax e l'email (che raggiungono una frequenza oltre il 60 %).

Se la presenza degli URP, al di là dei servizi e delle opportunità on line comunque offerte dall'amministrazione, significa più accesso, maggiori garanzie di effettività per il diritto all'informazione, maggiore partecipazione, la strada che devono ancora percorrere questi uffici e i loro operatori per raggiungere questo obiettivo è ancora lunga.

Le strutture per le attività su Internet coprono il 100% dei Ministeri e rispettivamente il 92,9, il 90 % e l'87,5 % delle Regioni, delle Province e dei Comuni superiori a 25 mila abitanti, mentre le strutture tecnico-informatiche per la gestione dei flussi informativi coprono l'85,7 delle Regioni, il 72,5 delle Province e il 70,8 delle ASL.

Gli sportelli "informagiovani" e per le imprese sono presenti soprattutto nei Comuni superiori ai 25 mila abitanti; gli sportelli per i cittadini-utenti sono presenti in misura più rilevante nelle ASL(87,5%), nelle Regioni (78,6 %) e nei Comuni con popolazione superiore ai 25 mila abitanti (73,6 %).

Risulta minore il tasso di copertura amministrativa per gli sportelli polifunzionali: soltanto nei Comuni superiori a 25 mila abitanti supera di qualche punto il 50 %.

In generale appare coerente la maggior presenza di certi servizi in alcune pubbliche amministrazioni piuttosto che in altre: la copertura in termini di Uffici Stampa o di Uffici del Portavoce si rileva più elevata in quelle amministrazioni che hanno un più spiccato profilo politico di produzione di indirizzi generali e di misure regolatorie (Ministeri, Regioni, ecc.); gli Sportelli sono diffusi in misura maggiore in quelle Amministrazioni che gestiscono servizi rivolti direttamente ai cittadini; strutture come gli URP o quelle dedicate alla rete informatica sono invece trasversali rispetto a diversi tipi di amministrazione e sembrano ormai prossime a raggiungere un tasso di copertura totale.

Complessivamente, quindi, tenuto conto della diversa ampiezza dei campioni considerati, questa componente del *capitale relazionale* è cresciuta significativamente nel biennio soprattutto nei Comuni medi e grandi: questo incremento abbraccia tutte e due le articolazioni delle strutture operative, sia quella degli URP e degli Sportelli sia quella tecnologica rivelando la crescente consapevolezza delle pubbliche amministrazioni della esigenza di utilizzare, per favorire le relazioni con i cittadini e con le imprese, una molteplicità di *media*.

Il tasso di copertura territoriale nel 2002 era, per il complesso delle strutture e dei servizi, più elevato nel Centro (area che comunque vede la maggior concentrazione di amministrazioni pubbliche) e nel Nord-Est; una rilevazione più analitica consente di rilevare alcune congruità significative: che le Isole e il Mezzogiorno vedano attivati, rispettivamente, il 92,5 e il 91,8 %

degli URP è certamente collegabile alle caratteristiche di una realtà sociale che ha visto storicamente disattesa, per diversi fattori politici, economici e culturali, non soltanto la domanda di informazioni, ma la stessa domanda di "amministrazione" proveniente dai cittadini; così come appare congrua la concentrazione nell'Italia centrale (per le ragioni sopra ricordate e per le funzioni "sistemiche" proprie alle amministrazioni centrali) delle strutture Internet, degli Uffici Stampa, degliSportelli per i cittadini, delle strutture tecnico-informative per la gestione dei flussi informativi.

Altrettanto funzionale appare il più elevato tasso di attivazione degli Sportelli per le imprese nelNord-Est e nel Nord-Ovest (rispettivamente con il 70 e con il 66,7 %). Gli altri dati non sono di sicura spiegazione se non ricorrendo al "differenziale" di attivismo che caratterizza realtà territoriali e realtà amministrative: ad esempio l'attivazione dell'Ufficio del Portavoce che complessivamente riguarda il 20,2 % delle amministrazioni censite sale al 30,9 % per l'Italia Meridionale e al 57,1 %

per le Regioni.

Non sono disponibili dati sulla distribuzione territoriale delle strutture operative e dei servizi per il 2003 che possano consentire un riscontro analitico dei cambiamenti intervenuti nella dotazione di singole strutture e servizi. L'unico dato che può essere confrontato è quello relativo alla dichiarazione da parte delle amministrazioni sul recepimento o meno della legge 150/2000.

Partiamo dal dato complessivo: dalla indagine del 2003 si rileva che il 63 % delle amministrazioni, comprese nel campione, ritiene che la legge sia stata recepita almeno in parte e soltanto il 23 % la ritiene recepita nella sua totalità. Gli indirizzi e gli strumenti proposti dalla "150" sono, quindi, al centro di un processo che è ancora in corso e che deve essere potenziato e accelerato perché esso possa diventare una funzione strategica dello sviluppo positivo delle relazioni tra cittadini e pubblica amministrazione.

Tenendo sempre presente la maggior ampiezza del campione del 2003, non appare significativa la diminuzione complessiva, tra il 2002 e il 2003, del numero di amministrazioni che hanno recepito la legge; appare invece significativa la percentuale delle amministrazioni che l'hanno recepita in parte (dal 47,7 al 62,2 %) e appare significativo che, mentre il tasso di copertura territoriale fa registrare sempre la migliore posizione del Nord e del Centro, il Sud e le Isole migliorano complessivamente la loro posizione.

La copertura delle amministrazioni e delle aree territoriali va misurata anche attraverso la presenza di operatori professionali impegnati nelle attività d'informazione e di comunicazione della PA e la valutazione della loro "qualità" professionale (attraverso gli unici indicatori disponibili: le modalità di reclutamento e gli investimenti formativi).

Sia nel 2002 che nel 2003 le figure professionali attivate sono nell'ordine gli addetti stampa, i comunicatori pubblici, i capi ufficio stampa e i portavoce. Tra il 2002 e il 2003 la figura del capo ufficio stampa ha accresciuta la sua presenza nelle Regioni e nelle ASL, quella dell'addetto stampa nelle Regioni, nelle Province, nei Comuni con popolazione superiore ai 25 mila abitanti e nelle ASL, quella del porta voce nei Ministeri e nelle Regioni, quella del comunicatore nelle Regioni, nelle Province, nei Comuni superiori a 25 mila abitanti e nelle ASL.

La distribuzione territoriale (per la quale sono disponibili dati soltanto in riferimento al 2002) evidenzia che il Centro si attribuisce in percentuale il maggior numero di addetti stampa (69,1 %), di comunicatori pubblici (56,6 %) e di capi ufficio stampa (48,5 %), mentre il Sud mostra un tasso di attivazione relativamente più levato di portavoce (33,7 %).

Il reclutamento, nel 2002 come nel 2003, è assicurato dalla selezione interna o dal conferimento di incarichi all'esterno; soltanto in misura esigua da modalità concorsuali.

Migliorano nel biennio considerato gli investimenti formativi; le amministrazioni che hanno dichiarato di avere già attivato corsi di formazione per i "comunicatori" (in esecuzione di quanto previsto dalla legge 150/2000) sono passati dal 29,9 al 47 %: sono in testa nella attivazione di corsi di formazione le Regioni, seguite dai Comuni con popolazione superiore ai

25 mila abitanti e dalle Camere di Commercio, mentre più dei due terzi dei Comuni con popolazione fino a 5 mila abitanti non hanno attivato né programmato corsi di formazione.

Sembra comunque che le professioni della comunicazione pubblica siano ancora nel nostro Paese lontane da una condizione di "eccellenza" a causa delle limitate risorse economiche disponibili per la maggior parte delle amministrazioni pubbliche e della difficoltà di reperire soprattutto all'interno delle amministrazioni le necessarie competenze tecnico-professionali.

Le attività di comunicazione e informazione svolte dalle strutture operative dedicate sono sostanzialmente uguali nel 2002 e nel 2003: prevalgono le forme tradizionali (fornitura d'informazioni, accoglienza di richieste e domande da parte dei cittadini), mentre la gestione dei rapporti con i media appare come un impegno prevalente per le amministrazioni ministeriali, delle Province e delle Regioni. La gestione della comunicazione interna è curata da una percentuale sensibilmente inferiore al 50% delle amministrazioni intervistate (con un peso maggiore nelle ASL e nelle amministrazioni regionali); attività di relazione con i cittadini più innovative come il marketing sono richiamate da appena un sesto delle amministrazioni.

Quali sono le cause della ancora non completa ricezione della legge 150/2000? Nell'indagine 2002 il motivo preponderante era complessivamente individuato in generiche "difficoltà organizzative" (23,1 %); nelle amministrazioni provinciali e in quelle ministeriali questa difficoltà veniva prioritariamente segnalata rispettivamente nel 46,2 e nel 33,3 % dei casi. Nei comuni minori, invece, le ragioni, come è inevitabile, sono soprattutto legate alle piccole dimensioni, alla carenza di personale e di risorse economiche. Nell'indagine 2003 il motivo prevalente è complessivamente quello della carenza del personale (45,4 %), soprattutto per le amministrazioni ministeriali , per le Camere di Commercio e per i comuni piccoli e medi. Le amministrazioni ministeriali denunciano in egual misura la carenza di risorse economiche. Le ASL presentano una condizione particolare perché attribuiscono le maggiori difficoltà ai processi di riorganizzazione in corso nel settore e perché segnalano il mancato inquadramento delle loro attività di comunicazione nell'ambito della legge. 150/2000. Infine è da valutare come un indicatore critico il fatto che amministrazioni come i Ministeri o le Province denuncino ancora in misura elevata, tra le ragioni dell'insufficiente recepimento della legge. 150/2000, la mancanza di cultura e conoscenza della comunicazione. Il percorso attuativo della legge. 150/2000si era fatto carico di queste possibili difficoltà e aveva previsto forme articolate d'intervento nonchè la mobilitazione di adeguate risorse tecniche e organizzative, fissando standard, criteri di valutazione e chiamando a cooperare, accanto alle istituzioni pubbliche, anche le organizzazioni private competenti. Queste nuove funzioni rappresentano ormai un dovere dello Stato. Come ha ricordato il Presidente della Repubblica nel messaggio inviato alla X edizione del Salone bolognese della comunicazione pubblica e dei servizi al cittadino, esse sono "un mezzo strategico, non sussidiario, per conseguire un bene pubblico". E ha aggiunto che devono, però, essere realizzate con professionalità e senza improvvisazioni. La rapida espansione dell'offerta formativa pubblica e privata sui temi della comunicazione istituzionale è certamente una voce positiva nel bilancio di quest'ultimo anno di iniziative per l'ammodernamento della pubblica amministrazione.

Ma rimane, ancora, troppo lontana dalla domanda che proviene dalle amministrazioni più decentrate o, al contrario, da quelle che affrontano con organizzazioni complesse compiti istituzionali che spesso possono apparire soverchianti rispetto alla "distrazione" di risorse umane qualificate verso attività formative lunghe e impegnative. E, d'altra parte, non è caratterizzata sempre da quei caratteri di "qualità" che ne possono assicurare i risultati. L'impegno del Dipartimento della Funzione Pubblica nella costruzione di sistemi sperimentati di valutazione delle iniziative formative e del loro impatto sulla organizzazione dovrà muoversi con sempre maggiore attenzione e rigore in questa direzione.

La gamma degli investimenti tecnici e organizzativi rivolti a moltiplicare nelle amministrazioni pubbliche e nei servizi le opportunità d'incontro e di scambio informativo con i cittadini, ma anchele condizioni per una più efficace autotutela dei diritti si va estendendo ben al di là delle strutture sopra ricordate, cogliendo tutte le potenzialità delle nuove tecnologie e dei nuovi modelli di comunicazione sociale e promuovendo, anche con modelli derivati dall'esperienza dei settori privati (dell'impresa come del "privato-sociale"), strumenti per attivare forme nuove di cittadinanza amministrativa: call center e numeri verdi, servizio clienti nelle aziende di servizi pubblici, uffici dei diritti del cittadino, siti web e punti internet, acquisto spazi sui mezzi di comunicazione di massa per illustrare iniziative legislative o nuovi servizi. Si tratta di un insieme di iniziative che vedono coinvolte amministrazioni pubbliche di diverso livello e di diversa dislocazione territoriale che è, almeno al momento, difficile quantificare: esse, però, testimoniano certamente con la loro variegata tipologia la capacità da parte delle amministrazioni pubbliche di cogliere tutte le opportunità offerte oggi dal capitale di conoscenze e di pratiche del mondo della comunicazione e, aspetto ancora più importante, la diffusione di un modello di amministrazione *dialogante* e *amichevole*.

E' uno sforzo che va potenziato e perseguito ulteriormente perché non vadano deluse le aspettative promosse e non vada disperso il patrimonio di esperienze, fin qui accumulato.

Un nuovo strumento rivolto a "codificare" (e ad attivare) il diritto del cittadino alla "qualità" dei servizi pubblici e a modificare sensibilmente la tradizionale condizione di squilibrio tra servizio pubblico e utente, è stato anticipato dalla Direttiva del 27 gennaio 1994 sui principi per l'erogazione dei servizi pubblici e dotato di efficacia normativa dalla legge 11 luglio 1995, n.273. Costituisce un'altra opportunità posta a disposizione dei cittadini ed è rappresentato dalla "Carta dei Servizi" . Ulteriormente regolata dall'art.17, comma I, lettera b) della legge 15 marzo 1997, n.59 e dal decreto legislativo 30 luglio 1999, n.286, la Carta dei Servizi non soltanto fissa, per ciascuna area "servita" degli standard di qualità e ne sanziona il rispetto attraverso il diritto al risarcimento riconosciuto all'utente, ma coinvolge gli utenti, attraverso le loro rappresentanze associative, nella ridefinizione degli standard e nel miglioramento dei servizi. La piena attuazione dello "spirito" della Carta dei Servizi e la sua completa attuazione operativa sono processi ancora in corso e che incontra non poche difficoltà.

Dall'indagine condotta da DataMedia nel 2002 per incarico del Dipartimento della Funzione Pubblica si rileva, facendo riferimento al periodo 1994 / 2002, che il maggior numero di adozioni (44,5%) si è avuto nel primo triennio, con una punta nel 1996 (in seguito alla approvazione della legge 273); nel successivo triennio le nuove adozioni scendono al 37,4 % e nell'ultimo triennio al 18 %, con una soglia minima di adozioni nel 2002 corrispondente al 2,1% del totale delle Carte dei Servizi adottate.

Questo strumento rivolto a migliorare la qualità dei servizi e a trasferire agli utenti un potere di controllo e di sanzione presenta però ancora nella sua concreta attuazione alcune criticità. Sempre dall'indagine DataMedia risulta che soltanto per il 23,8 % delle Carte prese in esame viene specificata l'effettuazione di monitoraggi aziendali interni; poco più della metà delle aziende pubbliche che effettuano tali monitoraggi evidenziano l'elenco degli indicatori utilizzati e, a loro volta, soltanto meno della metà di queste ultime pubblicano i risultati del monitoraggio. In relazione ai principali settori presi in considerazione (elettricità, gas, acqua, igiene ambientale, sanità, trasporti) è il settore dei trasporti quello in cui risulta un relativamente più elevato ricorso alle procedure di monitoraggio.

Per quanto attiene i reclami e rimborsi in caso di mancato rispetto degli standard fissati, si rileva che un poco più del 90 % delle aziende che hanno adottato la Carta dichiara di aver realizzato procedure codificate per la ricezione dei reclami, ma soltanto il 56 % ha introdotto procedure per i rimborsi.

L'analisi rileva altresì che gli uffici principali a cui è stata affidata la gestione della Carta sono gli URP (nel 47,1 % dei casi) e le direzioni aziendali (nel 22,1 % dei casi). Tra i punti di forza dell'introduzione della Carta, segnalati dalle stesse aziende pubbliche, prevalgono,

indipendentemente dal settore di intervento, gli aspetti "relazionali-informativi" (l'adeguato riscontro del reclamo del cliente, l'accesso rapido del cliente a tutte le informazioni utili), mentre più deboli appaiono gli aspetti relativi alla qualità professionale e organizzativa delle modalità di "incontro" con il cliente; tra i punti di debolezza, segnalati comunque in misura minore, viene segnalata – ed è un rilievo non indifferente circa la capacità della Carta di contribuire a riconfigurare il rapporto tra servizi pubblici e cittadini – l'insufficiente introduzione nelle aziende di servizi pubblici di una "cultura di ascolto".

E' evidente che l'adozione dello strumento – la Carta dei Servizi – va inquadrata in un processo più generale che metta la qualità dei servizi pubblici al centro delle politiche centrali e locali di sviluppo economico e sociale, ma è altrettanto necessaria, come ha previsto il legislatore, la trasformazione delle modalità di governo dell'attuazione delle Carte, creando, a livello centrale, strutture tecniche che sostengano le amministrazioni e le aziende pubbliche chiamate a coniugare l'*aziendalizzazione* dei servizi e la regolamentazione della qualità.

Siamo in presenza di una significativa crescita del "capitale" (risorse infrastrutturali, tecnologiche, organizzative, professionali) destinato alla diffusione e al miglioramento delle relazioni con cittadini.

Dobbiamo chiederci ora quale sia il "valore aggiunto" del capitale relazionale della P.A. e la risposta possiamo trovarla innanzitutto nella realtà e nella qualità delle dinamiche relazionali.

5.3. Le dinamiche relazionali

Le relazioni tra P.A. e cittadini o organizzazioni collettive (imprese, associazioni, ecc.) possonoassumere caratteri diversi a seconda che si sviluppano "a una via" o "a due vie". Dal punto di vista giuridico sono sempre da considerare "a due vie", perché, sia che provengano dalla amministrazione pubblica (la comunicazione di un provvedimento adottato, una intimazione di pagamento, ecc.) sia che provengano dai cittadini (richieste di autorizzazione, domanda di erogazione di una prestazione) presuppongono o producono una "reazione" da parte dell'altro soggetto destinatario dell'input relazionale (un ricorso amministrativo, la comunicazione dell'accoglimento o meno della domanda, ecc.).

Da un punto di vista organizzativo (ma anche culturale e psicologico) viceversa le relazioni possono essere "a una via" quando l'amministrazione o il cittadino "vivono" e gestiscono il rapporto in modo unilaterale, quando questo rapporto non implica nel suo realizzarsi un processo interattivo, quando cioè l'amministrazione rimane chiusa in una dimensione autoreferenziale o quando, di contro, l'azione del cittadino rimane a livello della protesta passiva o, peggio, si esaurisce nel "ciclo delle lamentazioni", anch'esso in qualche misura autoreferenziale.

Le relazioni possono costituirsi secondo la pluralità di manifestazione della "missione" della P.A. e secondo la pluralità dei bisogni e degli interessi del cittadino e quindi dirigersi (o derivare da) verso una molteplicità di amministrazioni e uffici pubblici. Possono assumere connotazioni diverse e manifestarsi secondo differenti livelli di "espressione" (informative, comunicative, partecipative, negoziali, cooperative). Anche le relazioni "conflittuali" (proteste organizzate, attivazione del contenzioso amministrativo) sono una componente "fisiologica" delle dinamiche relazionali tra P.A. e cittadini; sono infatti un modo per realizzare pienamente la "cittadinanza amministrativa" e perché i cittadini possano concorrere al miglioramento delle funzioni amministrative segnalando disfunzionalità, errori, deviazioni; ma sono anche la condizione che segnala, di contro, atteggiamenti e comportamenti disinformati, particolaristici, non corretti da parte dei cittadini nei cui confronti la P.A. deve "allertarsi".

Su questo aspetto, anche a causa della estrema pluralizzazione delle dinamiche relazionali, non esiste una dotazione adeguata di informazioni quantitative; su questo obiettivo, così come si è detto in precedenza per altre esigenze conoscitive, si avvierà nel corso del prossimo anno il processo di costruzione di un sistema informativo che potrà garantire alle

future relazioni sullo stato della pubblica amministrazione dati e indicatori con caratteri di sistematicità e con sequenze omogenee.

E' possibile, però, prima di utilizzare le limitate informazioni disponibili, proporre una prima osservazione di carattere generale. Malgrado i processi di "privatizzazione" abbiano ridotto l'intervento della P.A. in tutta una serie di aree della vita economica e sociale del Paese, il flusso delle relazioni tra P.A. e cittadini non si è attenuato e, anzi, può stimarsi in aumento; si è però trasformato: a livello delle amministrazioni centrali per il prevalere delle funzioni regolatorie; a livello delle amministrazioni regionali per il maggior sviluppo di funzioni ancora di regolazione e di programmazione; a livello degli enti locali per l'aziendalizzazione di molti servizi pubblici.

Le informazioni disponibili possono essere utilizzate:

- per "misurare", almeno tendenzialmente, la frequenza di tali relazioni in riferimento ai bisogni e agli interessi dei cittadini e in riferimento alle specifiche organizzazioni amministrative cui questi si rivolgono;
- per identificare la forma che queste relazioni assumono e il "canale" attraverso cui si realizzano;
- per valutare la "qualità" delle relazioni (aumento della capacità di ascolto delle amministrazioni, maggior informazione e miglior orientamento del cittadino, capacità da parte del cittadino di utilizzare le opportunità offerte dalle nuove tecnologie e dai nuovi modelli organizzativi della P.A., snellimento delle procedure che assicurano la risposta della P.A.).

L'indagine campionaria, condotta nel 2002 dall'Istituto Cattaneo per conto del Dipartimento della Funzione Pubblica, ci indica che la spinta che attiva la relazione del cittadino singolo con la P.A. è la richiesta di informazioni e la presentazione di domande.

I canali cui ricorre il cittadino per chiedere informazioni sono ancora in misura prevalente il contatto personale (recandovisi fisicamente) con l'ufficio (35,8%) e il contatto telefonico (34,5%); dall'indagine risulta anche che il contatto telefonico sembra rinforzare, piuttosto che sostituire, il contatto personale: è, cioè, la manifestazione che il contatto personale non si esaurisce in una dimensione meramente "burocratica", ma è la chiave per sviluppare una continuità di relazioni anche informali sull'oggetto di interesse del cittadino.

Un livello più elevato di istruzione (diploma di scuola superiore e, soprattutto, la laurea) dei cittadini favorisce il contatto telefonico nelle relazioni con diversi tipi di amministrazione: ma sono soprattutto le strutture sanitarie (che tra quelle cui fa riferimento l'indagine sono certamente le più "aziendalizzate") a essere avvicinate attraverso il contatto telefonico; e la prevalenza di questo tipo di accesso all'informazione è diffusa, pur in misura diversa, a tutti i livelli di istruzione, il che fa pensare a una precisa scelta di *front-office* di queste amministrazioni.

Un segnale nuovo e significativo è quello rappresentato dalla presenza di un 18,7 % di cittadini che complessivamente utilizzano i media informatici (chiosco elettronico, accesso al sito Internet, posta elettronica), in misura maggiore dei contatti per posta (10,9 %).

Nel caso di presentazione di domande prevale naturalmente l'accesso di persona agli uffici interessati (49,8 %) e, in misura assai più limitata, l'invio per posta.

E' un dato confortante che, complessivamente, due terzi dei cittadini che debbono attingere informazioni dalla pubblica amministrazione abbiano la possibilità – e l'hanno tradotta in abitudine – di evitare la pratica defatigante della "fila" agli sportelli e che, per altro verso, questa possibilità concorra, specialmente nelle grandi città (dove anche i Municipi circoscrizionali servono territori e popolazioni di dimensioni corrispondenti a quelle di una città media), anche se in misura modesta, a ridurre gli spostamenti infraurbani.

Sono le strutture sanitarie e gli uffici comunali le strutture amministrative cui si rivolge la maggior parte dei cittadini sia recandosi in essi personalmente (rispettivamente l'80,6 e il 63 %) sia attraverso contatti telefonici (rispettivamente il 43,9 e il 22,4 %); gli enti previdenziali sono contattati personalmente nel 26,9 % e telefonicamente nel 12,9 % dei casi; molto meno frequenti sono i rapporti con le amministrazioni regionali (8,3 %).

Le relazioni si infittiscono, almeno quelle che interessano i singoli cittadini, comprensibilmente con quelle amministrazioni che offrono servizi, erogano prestazioni o regolano amministrativa- mente lo "status" di cittadino.

A quale profilo corrisponde il cittadino che più frequentemente si reca personalmente nelle strutture pubbliche?

Tra i cittadini che almeno una volta nell'anno si sono recati personalmente in una amministrazione pubblica, mentre l'età più avanzata si evidenzia comprensibilmente soprattutto nel contatto con gli enti previdenziali, tutte le classi di età sono più o meno presenti nei contatti con le altre amministrazioni; spicca, però, tra i limitati contatti con le amministrazioni regionali, una presenza più elevata della media dei giovani dai 18 ai 29 anni (13,1 %) probabilmente giustificata dal maggiore intervento delle Regioni nell'area delle politiche giovanili (politiche dell'impiego, formazione professionale, diritto allo studio).

Una ulteriore informazione sui caratteri quantitativi del flusso di relazioni con la P.A. può essere ricavata dal numero medio di contatti (personali e/o telefonici) che i cittadini hanno avuto nell'ultimo anno. Il maggior numero di contatti personali e telefonici (rispettivamente in media 6,50 e 2,97 per ogni cittadino) si è avuto con le strutture sanitarie, seguite a notevole distanza dagli uffici comunali (rispettivamente 2,97 e 1.28); i cittadini di età più elevata, ma ancora in condizioni di attività professionale, fanno registrare un numero di contatti maggiore rispetto alla media nei confronti degli enti previdenziali; i cittadini delle fasce centrali di età (30/54 anni) fanno registrare una quantità di contatti superiore alla media nei confronti degli uffici comunali coerentemente con la domanda di servizi amministrativi e sociali propria di una fase di maturità del ciclo di vita familiare e lavorativo.

La ricerca dell'Istituto Cattaneo evidenzia un altro fenomeno degno di rilievo per la sua criticità: la fruizione degli URP da parte dei cittadini. L'indagine è limitata ai Comuni delle più grandi città italiane: Torino, Milano, Genova, Bologna, Roma, Napoli e Palermo; pur con questi limiti l'indagine è di notevole interesse perché descrive la risposta degli URP alla domanda informativa e relazionale dei cittadini proprio in quelle realtà che per la complessità metropolitana e per la dimensione "orizzontale" dell'intervento pubblico esaltano la funzione attribuita all'URP come "facilitatore" del rapporto P.A./cittadini.

In quattro delle città-campione (Torino, Milano, Genova e Napoli) i cittadini intervistati non conoscono l'esistenza dell'URP; poco più di un quarto dei cittadini, pur conoscendone l'esistenza, non hanno mai avuto occasione di entrare in contatto con esso (nel caso di Roma, questa percentuale sale al 39,1); soltanto un ottavo dei cittadini hanno preso contatti con l'URP uno o più volte (la percentuale sale, anche se in misura non rilevante, per i cittadini di Palermo e di Napoli).

Un dato in contrasto viene segnalato da Bologna dove il numero dei cittadini che hanno o avuto uno o più contatti con l'URP sale al 31,3 %: certamente il Comune di Bologna ha svolto un ruolo di pioniere nel settore, ma può essere prudente ricordare anche che l'Istituto che ha svolto l'indagine ha sede e forte radicamento in Bologna.

Questo segnale critico deve sollecitare interventi rivolti alla maggiore qualificazione degli URP attraverso la formazione del personale e la promozione dell'*immagine* dell'URP nel territorio: non è sufficiente che le amministrazioni pubbliche aprano "finestre" informative e relazionali a disposizione dei cittadini. In un certo senso, sia pure simbolicamente, la logica che va perseguita non è quella che aspetta che il cittadino "vada" all'URP, ma quella dell'URP che "va" dal cittadino.

Un supporto a qualificare sempre di più gli URP in questa missione viene – e dovrà essere ulteriormente potenziato – dall'iniziativa assunta dal Dipartimento della Funzione Pubblica ormai da un quinquennio del così detto URP degli URP, uno strumento che, utilizzando le opportunità delle nuove tecnologie dell'informazione e della comunicazione, consente agli operatori URP di tutte le amministrazioni, sia centrali che locali, di interagire e di scambiare esperienze, migliorando la qualità del lavoro e favorendo la diffusione delle "buone pratiche".

Abbiamo già rilevato come un'altra modalità di relazionarsi con la P.A. sia quella telematica: possiamo ulteriormente approfondire il rilievo sulla scorta dell'indagine Cattaneo; in media il 36,6% dei cittadini intervistati ha visitato una o più volte la "rete civica": questa percentuale sale progressivamente a partire dai Comuni con popolazione superiore ai 15 mila abitanti fino a interessare oltre metà del campione (56,3 %) nei Comuni con popolazione superiore ai 100 mila abitanti.

Secondo la ricerca condotta dal CENSIS-RUR sui "cittadini digitali", i cittadini che conoscono – non necessariamente per esperienza diretta – gli strumenti tecnologicamente innovativi adottati o in corso di adozione da parte della P.A. sono aumentati dal 2002 al 2003 soprattutto riguardo alla "carta d'identità elettronica" e alle "reti civiche".

Il livello di conoscenza è sensibilmente più alto nel Nord e scende, anche se in misura modesta, nell'Italia Centrale. Nel Sud il livello di conoscenza appare decisamente più basso, anche se è confortante rilevare che esso ha goduto di un significativo aumento dal 2002 al 2003.

Il flusso delle relazioni tra P.A. e cittadini e il ventaglio dei "canali" utilizzati si arricchisce anno per anno. Nel 2001 è stato attivato, su iniziativa del Dipartimento, TelePA, un "Tg *on line*" interamente dedicato alla trasmissione di informazioni e di notizie sulla pubblica amministrazione e rivolto sia a coloro che operano all'interno dell'amministrazione che ai cittadini; come un vero e proprio "telegiornale" viene edito quotidianamente (dal lunedì al venerdì) con una durata di 10 minuti e con la possibilità di fruizione del video-monitor in ogni momento della giornata. L'articolazione del Tg comprende la lettura di notizie da parte di uno speaker, servizi filmati e interviste su tutti gli aspetti della vita amministrativa, dando voce anche alle segnalazioni su uffici che non funzionano. Ogni giorno i giornalisti di TelePA visitano gli uffici pubblici con fotocamere digitali, presentano personaggi, mostrano la molteplicità delle realtà amministrative del nostro Paese coinvolgendo sempre di più coloro che operano all'interno dell'amministrazione e facendo "entrare" quotidianamente i cittadini nella vita di quella pubblica amministrazione con cui hanno spesso – o sentono di avere – un rapporto complicato e difficile.

L'accesso a TelePA si svolge prevalentemente nella mattinata con picchi che riguardano l'arco orario 10-11: si dovrà nel futuro adottare tecniche per identificare il profilo (interno/esterno, giovane/anziano, maschile/femminile, attivo/non attivo, ecc.) degli utenti del prodotto comunicativo e programmare gli orari e la durata delle trasmissioni a più stretta misura delle caratteristiche dell'utenza.

Nel nuovo modo di relazionarsi tra P.A. e cittadini si inserisce l'esperienza dell'autocertificazione.

Oltre ad alleggerire il carico della produzione "cartacea" imposta al cittadino e a semplificare il lavoro degli uffici pubblici, questa innovazione è portatrice di un alto valore simbolico perché comunica una immagine meno autoritaria e distante della pubblica amministrazione e, insieme, dirispetto e di fiducia verso il cittadino.

Nel 2002 è stato istituito, per iniziativa del Dipartimento della Funzione Pubblica, e affidato per la sua realizzazione al FORMEZ (in collaborazione con la Fondazione Rosselli) l'Osservatorio sui rapporti tra azione pubblica e attività economica, con il compito di analizzare e monitorare con continuità il rapporto tra P.A. e imprese e coglierne tendenze e possibili

mutamenti. Il monitoraggio si attua attraverso una indagine (che sarà ripetuta annualmente) che ha l'obiettivo di rilevare la "pressione" che la P.A. esercita sul sistema delle imprese italiane.

Nell'indagine già realizzata su un campione di 1000 aziende si rileva come le certificazioni siano, dopo gli adempimenti tributari, il motivo principale di interazione tra aziende e P.A.

Nello stesso tempo, però, si rileva come lo "sportello unico" sia divenuto un interlocutore importante per le aziende. Il 95% delle aziende del campione ne conosce l'esistenza, anche se poi è soltanto il 44 % a dichiararne la presenza nel territorio della sua localizzazione. L'utilizzazione dello sportello unico avviene in misura più rilevante per la richiesta di informazioni (84 %), per le pratiche relative all'avvio (80 %) o alla cessazione dell'attività (79 %), ma riguarda un po' tutte le fasi del ciclo di vita di un'impresa.

Il ricorso allo sportello unico sembra in grado di ridurre i tempi per lo *start-up* d'impresa, secondo le dichiarazioni di un poco più della metà degli intervistati, entro un arco tra sei mesi un anno (per il 30 % degli intervistati, addirittura, entro i sei mesi); questa informazione è confermata più o meno in tutte le grandi aree territoriali del Paese, con l'eccezione dell'Italia Centrale per la quale le dichiarazioni indicano tempi più lunghi.

Le "zone" critiche nelle relazioni delle imprese con gli apparati pubblici riguardano l'amministrazione della giustizia civile e l'amministrazione tributaria i cui tempi lunghi (nel caso del recupero di crediti per via giudiziaria o in quello dei ricorsi tributari) costituiscono un sovraccosto aziendale (spesso intollerabile per i bilanci, specie delle piccole imprese) e spingono le aziende, dove possibile, verso soluzioni extragiudiziali.

Infine, soltanto un quarto delle imprese intervistate ricorre, per la ricerca di personale, ai "centri per l'impiego", mentre la maggior parte di esse utilizza canali informali o ricorre ad avvisi sulla stampa.

Innovazioni assai significative negli obiettivi, ma che devono, però, ancora raggiungere uno stadio di avanzata diffusione nel loro impiego, sono quelle che si concretizzano da una parte in iniziative rivolte ad accertare ex-ante i bisogni cui una politica di settore, un programma di intervento pubblico o un servizio devono rispondere o a promuovere l'attenzione dei cittadini e delle imprese verso le innovazioni normative e i nuovi servizi e, dall'altra, nell'impegno a registrare il livello di soddisfazione degli utenti (identificati come *clienti*) nei confronti di un servizio o di una prestazione, come valutazione dell'efficacia *sostanziale* dell'intervento pubblico: la pubblica amministrazione si avvale sempre più di metodologie e tecniche (dall'Analisi dell'impatto regolativo al Marketing, alla Customer satisfaction analysis) in cui la "relazionalità" al cittadino e all'impresa non è soltanto nello *scopo* (un' amministrazione che si pone l'obiettivo dell'orientamento al cliente), ma è anche nel *processo*, nel senso che i cittadini, le organizzazioni collettive *non profit* e le imprese sono coinvolti con le loro conoscenze, con le loro opinioni, con i loro suggerimenti nelle procedure di valutazione e, quindi, contribuiscono a correggere gli errori, confermare i successi, disegnare le alternative delle azioni amministrative.

E' un processo ancora agli inizi, che coinvolge soltanto alcune amministrazioni (e, più spesso, quelle locali che si confrontano quotidianamente con i cittadini) e che ha visto, nell'anno trascorso, la promozione di alcuni progetti-pilota da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica o il sostegno a iniziative sperimentali avviate da singole amministrazioni pubbliche o da "cartelli" di amministrazioni.

In una uguale prospettiva – quella che tende a cancellare la separatezza tra amministrazioni pubbliche, rendendone così le procedure più semplici, più rapide e più integrate, e ad associare il cittadino, nei suoi diversi ruoli, all'esercizio della funzione amministrativa – si colloca lo sviluppo delle relazioni negoziali tra le stesse amministrazioni pubbliche e tra esse e i cittadini organizzati e no. Alla prima tipologia appartengono la "conferenza di servizi", le convenzioni tra enti locali e gli accordi tra amministrazioni pubbliche che, seppure hanno come obiettivo primario la semplificazione e la contrazione temporale del confronto degli interessi di cui sono portatrici le diverse amministrazioni pubbliche, operano

anche a favore della costruzione di un "costume" di cooperazione amministrativa tale da offrire all'esterno una immagine nuova, più efficiente certamente, ma anche ricca di visione strategica della amministrazione.

Alla seconda tipologia appartengono una gamma variegata e fluida di formule derivate dal principio della "programmazione negoziata" (accordo di programma, patto territoriale, contratto di programma, contratto di area, ma anche contratti di quartiere, ecc.) e che perseguono obiettivi di sviluppo locale o di rinnovo urbano. All'interno di queste modalità entrano non soltanto gli interessi e le competenze dei diversi livelli di governo e delle diverse amministrazioni, ma anche gli interessi e le competenze (questa volta in senso non giuridico, ma tecnico-professionale) dei gruppi organizzati (imprese, sindacati, ordini professionali, ecc.) che sono gli "attori" del processo di sviluppo. Tutti questi strumenti di programmazione si qualificano come processi *bottom up*, fondati sui principi della coesione sociale e del partenariato. Malgrado l'avvio, già dal 1997, di tali strumenti abbia dato risultati non sempre soddisfacenti (a causa della inevitabile lentezza e complessità iniziale dei meccanismi istituzionali: basti pensare alla "concertazione" tra gli enti locali), ci troviamo oggi di fronte a esperienze di programmazione negoziata che hanno coinvolto oltre 2000 tra Comuni, Comunità Montane, Province insieme alle "autonomie funzionali" (camere di commercio, università, ecc.), alle imprese, agli istituti di credito, alle parti sociali e che hanno visto l'attivazione di oltre 220 accordi locali per lo sviluppo, con un effetto moltiplicatore per altre meno strutturate azioni di collaborazione tra Enti locali e altri soggetti pubblici e privati, sempre finalizzate a implementare su specific territori processi integrati di sviluppo.

Più analiticamente rileviamo come siano stati avviati sull'intero territorio nazionale 230 *patti territoriali* (a cui vanno aggiunti i quattro patti territoriali promossi dalla Provincia di Trento), localizzati per il 69 % nel Sud e nelle Isole e per il 31 % nel Centro Nord. L'investimento complessivo per i patti messi in cantiere ammontava al 30 dicembre 2002 a oltre 10,5 miliardi di Euro, con un onere complessivo per lo Stato di 5,5 miliardi, di cui 1,2 miliardi (il 22 %) già erogati.

Non si possono ignorare i punti di debolezza di questo tipo di iniziativa: l'eccessiva proliferazione dei patti, la scarsità degli investimenti destinati al potenziamento delle infrastrutture locali (chiamate a "fare rete" con gli investimenti produttivi e di economia sociale), la lentezza nella erogazione dei finanziamenti.

Dietro queste criticità si intravedono quelle condizioni di rigidità usuali nel difficile funzionamento delle innovazioni amministrative: la farraginosità normativa, le resistenze centralistiche, il ruolo ancora marginale delle Regioni.

Migliore appare la situazione dei 10 patti territoriali per l'occupazione, per i quali l'erogazione ha raggiunto mediamente il 98,3 % degli stanziamenti previsti e che hanno riguardato complessivamente 210 mila unità lavorative di cui 60 mila di "nuova occupazione".

Per quanto riguarda i *contratti d'area*, strumento sempre ispirato al principio del partenariato sociale e indirizzato specificamente alla riconversione economica di aree limitate del territorio nazionale, caratterizzate da una fase critica di evoluzione economica, ne risultano attivati a oggi 18, prevalentemente nelle aree dismesse del Mezzogiorno. Lo stato di avanzamento dei programmi (dato dal rapporto tra il totale delle risorse spese e il totale delle risorse programmate) è pari al 34 %, un valore medio che si alza sino al 100 % nel caso di Gela e si abbassa sino al 10% per i contratti d'area più recenti (Avellino e Salerno).

Il Dpef 2003-2006 privilegia fra gli strumenti della programmazione negoziata il *contratto di programma*, individuato come lo strumento di intervento più efficace per l'attuazione delle politiche rivolte a favorire l'attrazione di insediamenti produttivi nel Mezzogiorno. Esso costituisce per l'Italia il primo esperimento di sviluppo basato sulla negoziazione tra le parti, in cui si sostituisce la logica dell'obbligazione bilaterale all'atto amministrativo. E' con questo strumento che sono stati realizzati gli investimenti della Fiat a Melfi, della SGS Thomson a

Catania, della Texas ad Avezzano, della Natuzzi a Bari, della Barilla a Foggia e a Melfi, della Cetrag a Bari e della Olivetti a Napoli.

Infine, il più alto livello di concertazione si ha con l'*intesa istituzionale di programma* che vede Stato e Regioni impegnati a definire un accordo strategico per la realizzazione di programmi comuni; a oltre anni dall'approvazione del primo gruppo di accordi (Toscana, Umbria e Lombardia) risulta,però, programmato soltanto il 59,3 % delle risorse assegnate alle Regioni.

In conclusione, malgrado queste relazioni negoziali siano previste dalla normativa fin dagli anni '90 e nonostante siano state attivate sulla spinta di interessi pubblici di grande respiro strategico e anche di interessi di "attori" privati di notevole peso e influenza, il loro andamento è ancora incerto e le acquisizioni in termini di risultato di dubbia efficacia. Certamente ha giocato a sfavore, oltre alle nuove strategie di politica economica che sembrano (come risulta anche dalla "finanziaria" per il 2003) accordare minore attenzione allo sviluppo dal basso e minore legittimazione al metodo della programmazione, il contrasto tra il "principio del contratto" che ispira e modella le relazioni negoziali e il "principio di gerarchia" su cui si basano ancora, almeno formalmente, gli ordinamenti amministrativi. Il problema, però, rimane nell'*agenda* della pubblica amministrazione; anzi acquista nuovo valore per le esigenze di attuazione – e di regolazione – del principio di sussidiarietà verticale e orizzontale. Ma non va dimenticato un altro fattore di criticità: lo sviluppo del modulo negoziale nella pubblica amministrazione richiede la presenza di "competenze relazionali" che sono tradizionalmente poco presenti nella pubblica amministrazione.

Occorrerà quindi un forte investimento professionale in questa direzione e appare come un segnale positivo che in questi ultimi anni questo tipo di competenze trovi sempre più spazio nelle iniziative formative per la P.A.

Nel complesso il volume e la multiformità di queste dinamiche relazionali P.A./cittadini sono tali da cancellare tendenzialmente la tradizionale configurazione di una pubblica amministrazione distante, chiusa e autoreferenziale. L'interpenetrazione tra cittadini e P.A. sembra un processo inarrestabile e può rivelarsi come un valore aggiunto nel tentativo di integrare modernizzazione e democratizzazione.

5.4. L'immagine della pubblica amministrazione

Qual è il livello di informazione e la percezione (aspettative, opinioni, giudizi, stereotipi) che i cittadini hanno oggi della pubblica amministrazione e qual è il contributo che le comunicazioni di massa offrono per il miglioramento dell'informazione e per la rappresentazione realistica dello stato della pubblica amministrazione e delle sue trasformazioni ?

Rispondere a questa domanda non è facile perché la memoria dell'amministrazione tradizionale tende a persistere nel tempo, alimentata com'è dai corti circuiti dell'immaginario collettivo che viene sollecitato da *media* che (per le logiche stesse che sorreggono il processo di trasformazione del "fatto" in "notizia") tendono a esaltare gli aspetti critici, paradossali, allarmanti spulciati, dalle cronache di "ordinaria vita burocratica" e che, per parte sua, finisce con il "leggere" le notizie "attese", quelle che appaiono coerenti con le opinioni già possedute e con gli stereotipi correnti.

Rispondere a questa domanda è però utile specialmente se può essere l'occasione di un confronto con i temi che sono stati affrontati precedentemente. Se il capitale relazionale è cresciuto, se le dinamiche relazionali sono diventate più frequenti e hanno acquisito nuovi, più efficaci canali e migliori risultati, in che misura questo ha influito sull'immagine della P.A. e sulla percezione che ne hanno i cittadini ?

Opinioni e giudizi dei cittadini

Alcune indagini già utilizzate per rilevare altri aspetti del funzionamento della P.A. (CENSIS-RUR, Istituto Cattaneo) e altre indirizzate specificatamente a rilevare il grado di informazione e disoddisfazione dei cittadini (Ispo, UIPA del Dip. Funzione Pubblica, CENSIS-Forum P.A., Alphabet) offrono un quadro significativo, anche se nei limiti di una stima (dato il metodo campionario), degli atteggiamenti dei cittadini nei confronti della P.A., in qualche caso consentendo di valutare i cambiamenti avvenuti negli ultimi due anni.

L'indagine Ispo, condotta su scala nazionale, misura con un giudizio sulla scala 0-10 una serie di variabili che vanno dall'apprezzamento del funzionamento degli uffici pubblici (file agli sportelli, tempi di risposta per ottenere le prestazioni, quantità di documenti e di passaggi burocratici richiesti) a quello del personale (cortesia, disponibilità all'ascolto, efficienza, competenza e professionalità).

Giudizi positivi (da 6 a 10) sono espressi dalla metà degli intervistati, con un attestarsi prevalente sui gradi più bassi del giudizio positivo. Questa tendenza rileva un lieve aumento dal 2001 al 2002. Risultati sostanzialmente analoghi offre l'indagine CENSIS-RUR dalla quale si rileva come soltanto un quarto degli intervistati giudichi il funzionamento della P.A.peggiorato nell'ultimo anno, mentre un terzo e più lo considera migliorato: i giudizi più positivi provengono da intervistati con istruzione superiore e universitaria (il 46,9 % degli intervistati provvisti di laurea giudica migliorato il funzionamento della P.A.) che fruiscono di maggiori informazioni e che sono certamente più dotati di "destrezza amministrativa", cioè delle risorse informative e relazionali necessarie per "destreggiarsi" tra uffici e procedure.

Significativo è anche il dato relativo alla percezione, da parte dei cittadini, delle capacità comunicative dei dipendenti pubblici (fonte: Istituto Cattaneo). Essi sono ritenuti capaci di farsi capire "molto" o "abbastanza" dal 56 % degli intervistati; questo giudizio è influenzato dai contatti diretti dell'intervistato con la P.A., cresce con l'aumento dei contatti che permettono presumibilmente lo sviluppo di una "abitudine" al linguaggio amministrativo.

I cittadini esprimono le loro speranze sul futuro miglioramento dei servizi contando sulla diffusione delle tecnologie informatiche e in particolare di Internet ed è una valutazione che cresce nel tempo: nel 2000 erano il 45,6 % a ritenere Internet capace di migliorare "di molto" il funzionamento della P.A.; nel 2003 sono saliti al 52,6 %; la previsione del miglioramento caratterizza soprattutto gli intervistati provvisti di istruzione superiore o universitaria, ma questa crescita di aspettative positive riguarda comunque gli intervistati in generale a prescindere del livello di istruzione.

Se si articola il giudizio di soddisfazione per singoli aspetti del funzionamento degli uffici pubblici, si rileva come l'aspetto tecnologico sia ancora una volta la "carta vincente" nella percezione comune: il giudizio positivo sull'utilizzo delle nuove tecnologie nella P.A. occupa la migliore posizione (47 %) ; gli altri aspetti più apprezzati sono la preparazione del personale (44 %) e la vicinanza e la comodità degli sportelli (43 %). I giudizi positivi su questi aspetti del funzionamento amministrativo (ma in generale su tutti gli aspetti del funzionamento) si ritrovano soprattutto tra gli intervistati del Nord-Est: questo dato contrasta uno stereotipo diffuso circa l'insofferenza verso il "Pubblico" di una area caratterizzata da una recente e forte vitalità imprenditoriale, anche se, presumibilmente, il giudizio positivo nasce soprattutto dall'esperienza delle relazioni con gli Enti Locali. Va aggiunto ancora che i giudizi positivi crescono, sia pure lievemente, dal 2002 al 2003.

L'indagine condotta dall'UIPA del Dipartimento della Funzione Pubblica, attraverso gli operatori degli URP, anche se ormai lontana nel tempo (ottobre 2001), ci permette di rilevare alcune aree di insoddisfazione. Gli elementi maggiormente critici sono rappresentati ancora dalla mancanza di integrazione tra i vari uffici preposti alle informazioni e alle operazioni amministrative richieste e dai tempi troppo lunghi delle risposte amministrative. Confrontando

questi giudizi con i risultati delle indagini più recenti, prima citate, ci si può rendere conto che queste aree di insoddisfazione vanno, sia pure in misura modesta, attenuandosi.

Dalla ricerca dell'Istituto Cattaneo si può rilevare inoltre quali siano i canali preferiti per ricevere informazioni da parte della P.A. La comunicazione postale è quella che fa registrare il più alto indice di gradimento (47,8 %), seguita dagli spot radio-televisivi (25,1 %): la preferenza per quest'ultimo canale sale però al 38,6 % tra gli intervistati con più basso livello di istruzione.

La stessa indagine distingue tra *old media* (posta, affissioni, inserzioni sulla stampa, spot radio-televisivi) e *new media* (siti Internet, posta elettronica, kiosko elettronico e messaggi sms): gli old media sono ancora i canali preferiti addirittura dal'89 % degli intervistati. Le preferenze tra old e new media non sono però distribuite in modo uniforme tra tutte le categorie dei cittadini, ma sono influenzate dalla età e dal livello di istruzione: tra coloro che esprimono preferenza verso i new media sono percentualmente più presenti i giovani (24,6 %) e i laureati (20,2 %), i soggetti cioè che utilizzano questi new media in una pluralità di occasioni della loro vita quotidiana.

Questi dati sollecitano alla considerazione della esigenza di accompagnare i rilevanti investimenti finanziari e organizzativi a favore *dell'e-government* con adeguate politiche di informazione e di promozione, rivolte verso i soggetti più svantaggiati.

Un altro dato positivo ci è proposto da un'altra indagine dell'Istituto Cattaneo rivolta a giovani tra i 18 e i 24 anni e tendente a rilevare la fiducia accordata dagli intervistati a una pluralità di fonti di informazione. Il 65,6 % (quasi due terzi) degli intervistati dichiara di avere abbastanza o molta fiducia nelle informazioni che provengono dalla pubblica amministrazione; il 52 % dichiara di avere abbastanza o molta fiducia nella stampa quotidiana, il 48,6 % nelle informazioni rilevate dai siti web e il 47 % nella informazione televisiva. La pubblica amministrazione sembra quindi offrire in maggior misura garanzie di obiettività anche se coloro che dichiarano questa fiducia hanno ancora, come abbiamo visto in precedenza, pochi contatti con le strutture amministrative.

Indagini a carattere qualitativo come i *focus group* condotti dall'Ispo nel 2003 nell'ambito di una ricerca sulla complessità delle pratiche burocratiche indicano come ci sia una correlazione assai stretta tra problematicità anche emotiva di certe aree della vita del cittadino (salute, previdenza sociale) e rilievi critici che si appuntano sulla adeguatezza, sulla competenza e, anche, sulla disponibilità e "cortesia" del personale, sulla capacità informativa del front-office. Nelle aspettative di miglioramento si evidenziano proprio quelle richieste che sono al centro dei processi di riforma della P.A. e delle politiche di sviluppo delle risorse umane: competenza professionale, responsabilità personale, orientamento all'utente degli atteggiamenti e dei comportamenti degli operatori pubblici.

Sul fronte amministrativo più esposto nei confronti dei cittadini, quello degli enti locali, possiamo utilizzare un altro "pacchetto" di informazioni, reso disponibile dall'indagine condotta dal CRESME nel 2003 in occasione del Secondo Rapporto sulle Autonomie Locali.

L'indagine si è posta in particolare due obiettivi: a) la "misurazione" delle insicurezze e delle precarietà che preoccupano gli abitanti di un determinato territorio in relazione al proprio status di cittadino e la percezione del ruolo attribuito al Comune nelle azioni di contrasto o di eliminazione di queste insicurezze e di queste precarietà; b) la valutazione della "disposizione" dei cittadini a subire l'intervento pubblico o, viceversa, a partecipare alla programmazione e alla attuazione di questo intervento e a condizionarlo.

Le tre emergenze principali segnalate dagli intervistati sono nell'ordine la sanità pubblica (22,3 %), la "questione lavoro" (18,5 %) e il degrado ambientale (17,3 %).

Nel rivolgersi al Comune, lamentandone l'insufficiente intervento o richiedendone un maggior impegno, i cittadini prescindono in qualche misura dalla valutazione della specifica competenza e facoltà di agire efficacemente; il Comune è l'amministrazione della porta accanto, il governo di prossimità, cui è più naturale rivolgere le proprie aspettative, segnalare il proprio disagio, denunciare i problemi.

Nel dettaglio è la sanità pubblica, sul piano dei servizi pubblici quello che si attribuisce i giudizi più negativi, giudizi che si aggravano passando dal Nord al Sud e alle Isole. Mentre le strutture scolastiche e gli asili nido sono i servizi che si meritano i giudizi più positivi.

Giudizi positivi sono attribuiti in ancora più larga misura (87 %) agli uffici e agli sportelli cui ci si rivolge per la richiesta di autorizzazioni e di certificati. Quando si avanzano al riguardo critiche, queste attengono alla mancanza di attenzione verso la soddisfazione del cittadino, alla scarsità degli sportelli, alla mancanza di informazioni adeguate.

L'indagine rivela infine un fenomeno che appare altamente positivo nella prospettiva di un diverso, più interattivo rapporto tra P.A. e cittadini. Troviamo, infatti, diffusi, in misura maggiore di quanto solitamente si tende a pensare, atteggiamenti di "cittadinanza attiva": il 52 % degli intervistati ritiene di avere consigli, suggerimenti, proposte da offrire al proprio Comune; il 58 % parteciperebbe a incontri in Comune per la valutazione di nuovi progetti; il 57 % vorrebbe essere coinvolto direttamente in occasione di decisioni importanti. Va sottolineato come questi atteggiamenti siano addirittura più diffusi in un'area, il Sud e le Isole, tradizionalmente ritenuta più povera di "capitale civico"

Opinioni e giudizi delle imprese

Dall'indagine FORMEZ già citata si possono ricavare ulteriori informazioni sulle valutazioni espresse dalle imprese sulla efficienza amministrativa. Circa il 40 % delle imprese intervistate ritiene migliorata l'efficienza dei servizi della P.A., mentre soltanto meno del 7% la considera peggiorata. Il miglioramento è individuato soprattutto sul versante della chiarezza e della semplicità delle procedure.

Le imprese manifestano la loro soddisfazione soprattutto nei confronti del Comune che, per i servizi offerti, è il loro principale interlocutore; un livello di soddisfazione elevato è espresso anche in riferimento alle amministrazioni centrali, mentre Regioni e Province sembrano "godere" di una immagine molto meno positiva.

Uno strumento amministrativo certamente innovativo quale lo Sportello Unico per le attività produttive viene percepito come una buona intenzione non ancora realmente concretizzata e diffusa: a Milano è giudicato poco più di un centro di "smistamento" verso i diversi uffici di competenza. Là dove manca lo Sportello Unico – e secondo le dichiarazioni delle imprese intervistate questa assenza sarebbe abbastanza diffusa – le imprese continuano a essere costrette al defatigante andirivieni da un ufficio all'altro, scontando la scarsa interconnessione tra uffici e lo scarso aggiornamento degli addetti.

Va ricordato, al contempo, che, come è stato segnalato in precedenza, le imprese così come altre organizzazioni collettive si muovono nel rapporto con le pubbliche amministrazioni da una condizione "privilegiata" rispetto al cittadino perché dispongono di maggiori risorse organizzative e perché riescono a ottenere un maggior ascolto dalle pubbliche amministrazioni. La ricerca Alphabet segnala che il 58 % delle imprese possiede, prima dell'avvio di una pratica, tutte le informazioni necessarie e che soltanto un quarto di esse è costretta a chiedere informazioni direttamente all'ufficio competente. Le pratiche amministrative costituiscono però ancora per le imprese un costo piuttosto rilevante: questo costo ammontava (secondo dati del 2001) allo 0,47 % del PIL nazionale soltanto per gli adempimenti amministrativi legati al personale, al fisco, alla sanità, sicurezza e ambiente, pari a 57 miliardi di euro, con un carico maggiore per le imprese industriali – 1,53 %). Il costo grava particolarmente sulle piccole imprese: il costo medio per addetto passa dai 160 euro delle grandi imprese ai 1.539 euro delle imprese con 10-49 addetti.

Immagine interna e immagini esterne

Possiamo mettere a confronto, utilizzando le informazioni di una ricerca commissionata dal Dipartimento della Funzione Pubblica a Datamedia nel 2002, le rappresentazioni e i giudizi che si formano sullo stato della pubblica amministrazione sia all'interno, tra i dipendenti, sia all'esterno tra cittadini e imprese.

In generale le rappresentazioni e i giudizi dei dipendenti sono più positive e favorevoli di quanto non siano quelle dei cittadini, ma con qualche eccezione, come vedremo, provocata da temi che sollecitano di più la sensibilità dei dipendenti.

Dipendenti e cittadini sono d'accordo, anche se in proporzioni diverse (rispettivamente 86,8 e 78%), a riconoscere l'importanza dei sistemi informatizzati nel miglioramento della efficienza amministrativa e anche nella offerta più pronta di servizi ai cittadini; un concorde apprezzamento sulle nuove tecnologie porta tutti e due i soggetti a convenire sull'effetto che esse hanno avuto sul miglioramento della comunicazione pubblica; è singolare anche che un uguale accordo si ritrovi nelle due categorie (e, ovviamente, soprattutto per le risposte provenienti dai cittadini) nell'ammettere che "I cittadini spesso hanno dei pregiudizi nei confronti della P.A."; piena è la concordanza sul fatto che "un posto di lavoro nella P.A. rappresenta un obiettivo ambito"; un po' più sensibile il divario sul giudizio relativo alla modernizzazione della P.A. : i segnali di modernizzazione sono visibili per il 77 % dei dipendenti, ma questa visibilità risulta minore (67,2 %) per i cittadini.

Tra quanti, dipendenti o cittadini, ritengono la P.A. ancora lenta, inefficiente, burocratica, la causa principale di questa condizione è identificata da tutti e due i soggetti nelle leggi e nelle procedure (rispettivamente dal 40,9 e dal 37,9 % dei dipendenti e dei cittadini).

Passando a un confronto tra le opinioni dei dipendenti e quelle delle imprese sulla differenziazione territoriale del livello di efficienza/qualità della P.A., pur convergendo ambedue i soggettinel riconoscere la presenza di migliori standard amministrativi nel Nord, si rivela un notevole scarto nella espressione di questo riconoscimento: il 78,2 % dei dipendenti si esprime in questo senso di fronte a un 59,5 % delle imprese.

La manifestazione di opinioni positive o negative sulla P.A. sembra influenzata dal modo in cui il tema proposto si impone all'attenzione degli intervistati, in altre parole dalla maggiore o minore ampiezza valoriale che essa assume per l'intervistato. Di fronte alla proposta di opinioni che richiamano, in termini generali il grande tema dell'effettivo cambiamento della P.A. i giudizi degli intervistati si fanno più cauti o si rifugiano nello scetticismo: il 35,4 % dei dipendenti, il 48,4 delle imprese, il 52,7 % dei cittadini rifiutano la stessa ipotesi di un possibile cambiamento e soltanto il 22,4 % dei dipendenti, il 14,4 % delle imprese e l'11,4 % dei cittadini accetta la piena evidenza del cambiamento; confortante è comunque che un cambiamento relativo ad alcuni servizi pubblici sia riconosciuto dal 41,8 % dei dipendenti, dal 38,9 % delle imprese e dal 30,5 % dei cittadini.

I giudizi diventano più positivi quando l'attenzione è richiamata su aspetti specifici della realtà amministrativa.

Riferendosi ai concreti segnali di cambiamento dipendenti, cittadini e imprese concordano nel mettere al primo e al secondo posto rispettivamente l'utilizzo di tecnologie moderne e le modalità di comunicazione della P.A. con i cittadini. Concordano ancora dipendenti e imprese nell'identificare il terzo segnale, per ordine d'importanza, nella maggiore cortesia e disponibilità del personale, mentre i cittadini lo individuano nella maggior efficienza.

Il cambiamento si manifesta soprattutto – e il giudizio accomuna anche se con una gradualità discendente imprese, cittadini e dipendenti – nelle pubbliche amministrazioni di livello locale (Regioni, Province, Comuni). Gli esempi di cambiamento significativo sono individuati concordamente da tutti e tre i soggetti nell'informatizzazione degli uffici, nella introduzione dell'autocertificazione e nei processi di semplificazione.

Ancora una indicazione positiva deriva dalla certezza che tutti e tre i soggetti condividono (con una più forte convinzione da parte dei dipendenti pubblici) che i cambiamenti si espanderanno ulteriormente oltre i casi di isolata eccellenza; ma non si nascondono gli intervistati che la strada del cambiamento potrà incontrare i maggiori ostacoli nella cultura burocratica e, di conseguenza, in certe abitudini amministrative consolidate: può apparire singolare che siano in misura minore i cittadini a segnalare questo rischio e che a condividerlo siano invece, insieme alle imprese, i dipendenti.

La ricerca, infine, propone un'altra osservazione che segnala un *gap* tra "comunicazione pubblica" e mass media (che, pure, la legge150/2000 era rivolta a colmare): secondo tutti e tre i soggetti l'informazione di massa evidenzia in misura molto limitata i cambiamenti in atto nella P.A.: anzi, per quasi un quinto degli intervistati non lo fa per nulla o continua ad alimentare stereotipi negativi.

Certamente, in questa come in altre delle rilevazioni utilizzate, non mancano contraddizioni, persistenza di vecchi stereotipi: il problema è – come ci suggerisce un approccio come quello scelto a favore di una analisi sistematica e puntuale delle relazioni P.A./cittadini – che non soltanto ogni amministrazione è "una storia in sé", ma che ogni cittadino o impresa (ma anche ogni dipendente pubblico) ha una molteplicità di esperienze amministrative e ciascuna di esse provoca su di lui un effetto o imprime una immagine che alimentano (o possono alimentare) valutazioni e reazioni diverse. Il rapporto tra pubblica amministrazione e cittadini è pertanto un rapporto dinamico e complesso che non può essere chiuso entro una formula più o meno stereotipata e deve essere oggetto di una "manutenzione" attenta e flessibile.

Tra luci e ombre, tra accelerazioni e ritardi, le relazioni tra pubblica amministrazione e cittadini sono diventate comunque una componente sistemica del funzionamento della amministrazione ed evidenziano ricadute positive sui processi di modemizzazione e di democratizzazione dello Stato italiano.

Se appare notevole il peso che le innovazioni tecnologiche hanno nella facilitazione di queste relazioni, non può essere trascurato il ruolo dei nuovi modelli organizzativi assunti dalla P.A.e della sempre maggiore qualificazione del personale pubblico.

La tradizionale rappresentazione della pubblica amministrazione come sistema statico e uniforme arretra progressivamente di fronte a una realtà articolata di pubbliche amministrazioni che esprimono dinamicità e competitività, che accrescono il proprio capitale relazionale e che tendono ad avviare nuove modalità relazionali con i cittadini caratterizzateda una più elevata capacità d'ascolto, dalla molteplicità dei canali relazionali offerti, dalla qualità stessa delle relazioni rivolte tendenzialmente ad assicurare non soltanto la piena soddisfazione delle domande del cittadino, ma di farlo divenire protagonista del processo amministrativo.

E' un percorso, certamente più lento di quanto sarebbe necessario, ma di direzione costante, di cui si colgono – e si coglieranno – di anno in anno i piccoli, ma significativi progressi.

E la segnalazione puntuale, anno per anno, di questi progressi è essa stessa una forte spinta alla conferma e allo sviluppo di questo percorso.

PAGINA BIANCA

Capitolo 6

La giustizia amministrativa

PAGINA BIANCA

Capitolo 6
La giustizia amministrativa

6.1 La giustizia amministrativa

6.1.1. La situazione della giustizia amministrativa negli anni immediatamente precedenti (periodo 2000-2001).

Nel periodo 2000-2001 le innovazioni più importanti nel sistema della giustizia amministrativa sono da ricollegare alla progressiva attuazione della legge 21 luglio 2000, n. 205.

In particolare, si è insediato il Consiglio di presidenza della giustizia amministrativa nella nuova composizione prevista da tale legge (il Presidente del Consiglio di Stato, dieci componenti eletti dai magistrati amministrativi, quattro membri non togati designati due dal Senato della Repubblica e due dalla Camera dei deputati) ed ha trovato attuazione la previsione della legge n.205/2000 che riconosce autonomia finanziaria al sistema della giustizia amministrativa e demanda al predetto Consiglio di presidenza la disciplina dell'organizzazione, del funzionamento e della gestione delle spese della giustizia amministrativa, con l'adozione di un regolamento di autonomia e contabilità finanziaria (pubblicato sulla Gazzetta ufficiale della Repubblica italiana n. 215 del 15 settembre 2001). Sono, inoltre, state adottate dall'organo di autogoverno direttive per la predisposizione del bilancio preventivo ed una pianta organica del personale amministrativo approvata con delibera del 4 ottobre 2001.

Nell'anno 2001 l'organico dei magistrati amministrativi includeva 493 unità (il Presidente del Consiglio di Stato, 40 tra Presidenti di sezione del Consiglio di Stato e Presidenti di Tribunale amministrativo regionale; 82 Consiglieri di Stato; 370 magistrati di Tribunale amministrativo regionale), mentre il ruolo organico del personale amministrativo prevedeva complessivamente 969 unità (1009 compresi i posti della regione Trentino Alto Adige), di cui 44 dirigenti.

Lo stanziamento previsto per il funzionamento della giustizia amministrativa, iscritto nella tabella C allegata alla legge finanziaria 2002 assommava complessivamente a lire 285.040.000.000, con un'integrazione in corso d'anno per l'importo di lire 7.966. 265.000 per spese di personale.

Nell'anno 2001 il contenzioso registrava, in primo grado, la proposizione di 79.000 ricorsi e la pubblicazione di 80.000 decisioni, alle quali si aggiungevano 35.000 ordinanze cautelari, con una giacenza complessiva a fine anno stimata in 900.000 ricorsi da definire da parte dei Tribunali amministrativi regionali.

Il dato relativo ai ricorsi proposti presentava una riduzione del 21% rispetto a quello dell'anno 2000 (100.000 nuovi ricorsi proposti) attribuibile principalmente alla devoluzione al giudice ordinario delle controversie in materia di pubblico impiego privatizzato.

I provvedimenti decisori erano aumentati del 13% rispetto all'anno 2000 (71.000 decisioni depositate nell'anno 2000) anche grazie alle norme di semplificazione introdotte dalla legge n. 205 del 2000, con una evidente inversione di tendenza soprattutto nelle regioni Lombardia, Umbria, Piemonte e Puglia.

In grado di appello presso il Consiglio di Stato ed il Consiglio di giustizia amministrativa per la Regione siciliana erano pubblicate, nell'anno 2001, 12.400 decisioni e 5.500 ordinanze, con una giacenza stimata a fine anno pari a 27.000 ricorsi da definire, con dati sostanzialmente in linea con l'anno precedente. In sede di appello erano accolti il 48,39 per cento dei gravami.

Il numero dei ricorsi decisi nel 2001 in sede di gravame corrispondeva tendenzialmente a quello dei ricorsi proposti.

In sede consultiva nel 2001 erano richiesti circa 7.200 pareri, con un aumento del 1,77% rispetto all'anno precedente; di questi la maggior parte (circa 6.800) aveva ad oggetto ricorsi straordinari, mentre quelli relativi ad altri quesiti sono stati 420.

6.1.2 – La situazione della giustizia amministrativa negli anni 2002-2003.

Nel 2002, il Consiglio di presidenza nella sua nuova composizione, ha adottato atti generali di grande rilievo per l'ordinamento della giustizia amministrativa, tra i quali: a) l'istituzione del fondo di perequazione, prevista dalla legge 6 luglio 2002, n. 137, con delibera del 7.2.2002; b) la modifica della pianta organica del personale amministrativo del Consiglio di Stato e dei Tribunali amministrativi regionali, con delibera del 7.3.2002; c) provvedimenti concernenti la situazione logistica del Consiglio di Stato e degli uffici centrali della Giustizia amministrativa; d) la modifica della pianta organica del personale di magistratura dei T.a.r. (con delibera del 6.6.2002).

I dati più significativi dell'attuale assetto della giustizia amministrativa sono i seguenti:

- il ruolo organico dei magistrati e quello del personale amministrativo continuano a prevedere rispettivamente 493 unità e 969 unità (1009 compresi i dipendenti nella regione Trentino Alto Adige);
- il rapporto fra il personale di magistratura e il personale amministrativo è di uno a due, largamente inferiore all'analogo rapporto presso gli altri ordini giurisdizionali.

E' stata portata a termine la procedura concorsuale per l'accesso ai T.a.r., conclusasi con l'assunzione di 12 referendari, e per l'accesso al Consiglio di Stato, con la nomina di 2 consiglieri.

Quanto al contenzioso, si ritiene che l'inversione di tendenza, manifestatasi nell'ultimo biennio, sia stata favorita da fattori contingenti, quali l'introduzione di procedimenti speciali per l'estinzione dei giudizi ultradecennali e la perdita di larga parte del contenzioso sul pubblico impiego. Resta anche confermato che alla diminuzione dei ricorsi pervenuti in questi ultimi anni non è corrisposta una riduzione del carico di lavoro dei servizi di segreteria, che è stata compensata dalle nuove aree della giurisdizione amministrativa e dalla maggiore gravosità degli adempimenti processuali.

Una innovazione positiva per gli utenti è stata rappresentata dall'istituzione del "contributo unificato" – a seguito all'entrata in vigore del "Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di spese di giustizia – decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 2002, n.115" -, che ha sostituito, a decorrere dal 1° marzo 2002, le precedenti imposte e tasse dovute per la proposizione e lo svolgimento dell'azione giudiziaria.

Tuttavia, la nuova disciplina, sul piano organizzativo, ha aumentato notevolmente gli adempimenti e di conseguenza il carico di lavoro del personale di segreteria. Sarebbe auspicabile che ogniqualvolta il legislatore provvede ad affidare nuovi compiti all'apparato della giustizia, individuasse anche le risorse umane e materiali per farvi fronte adeguatamente.

Nell'anno in esame complessivamente il numero dei magistrati chiamati a svolgere incarichi, di rilevante impegno istituzionale e incompatibili con il contemporaneo esercizio delle funzioni giurisdizionali, è passato dai 30 di fine 2001 ai 27 di fine 2002.

Il bilancio autonomo di previsione della giustizia amministrativa prevede per l'esercizio finanziario entrate ed uscite per euro 151.040.277,61. In corso d'anno i fondi assegnati sono stati integrati in due riprese per complessivi euro 14.460.853,00. La prima integrazione è finalizzata all'acquisizione di una sede adeguata per il T.A.R. del Lazio – Roma; la seconda, a migliorare la situazione logistica di alcune sedi con interventi di manutenzione, restauro ed acquisizione di locali per archivi, ed a rinnovare gli strumenti informatici in uso ai magistrati e negli uffici. Le risorse finanziarie disponibili sono state destinate nella misura del 96,55% alle spese correnti e nella misura del 3,45% alle spese in conto capitale. Il 75,75% delle risorse finanziarie dirette alle spese correnti sono riservate alle spese per il personale (di magistratura ed amministrativo); le spese correnti per la manutenzione del sistema informativo e l'informatica d'ufficio assorbono il 2,34% della disponibilità finanziaria. Il pagamento dei canoni di locazione impegna il 10,14% dello stanziamento complessivo delle spese correnti; ed infine l'acquisizione di beni e servizi (escluse le locazioni) per le 32 sedi istituzionali (la precedente sede del T.A.R. per il Lazio è stata mantenuta e destinata ad ospitare gli Uffici centrali della giustizia amministrativa) prevede l'utilizzo del 9,20% del totale delle spese correnti preventivate. La somma di euro 2.142.391,44 pari all'1,21% del totale delle risorse assegnate è prevista in conto capitale per l'acquisto di mobilio, di attrezzature non informatiche e delle dotazioni librarie. Le spese in conto capitale per lo sviluppo dell'informatica assommano ad euro 3.976.718,12 pari al 2,24% del totale delle risorse attribuite (quasi il doppio dell'anno precedente: euro 2.155.691,10, pari all'1,42 % del totale delle risorse attribuite). Complessivamente (spese di parte corrente e spese in conto capitale) sono stati destinati al rinnovamento del sistema informativo euro 7.988.078,15, pari al 4,51% del totale delle risorse attribuite.

Quanto all'attività giurisdizionale, è in diminuzione rispetto all'anno precedente il numero dei ricorsi complessivamente proposti (in primo e secondo grado) pari a quasi 85 mila unità (nel 2001 erano stati circa 91.000).

A fronte di ciò, sono stati decisi circa 110 mila ricorsi, determinando un sensibile incremento nel numero dei ricorsi definiti (circa 102 mila nel 2001), incremento rilevato sia in primo grado che in appello.

E', comunque, utile distinguere tra i dati del contenzioso in primo grado e da quelli del contenzioso in appello.

I ricorsi in entrata presso i tribunali amministrativi regionali registrano una flessione stimabile in circa il 6 % (da 79.000 a 74.000).

La riduzione è da ricondurre alla complessa operazione di riordino della giurisdizione amministrativa di cui si è detto, che ha comportato, per il giudice amministrativo, da un lato, la perdita del pubblico impiego privatizzato e, dall'altro, l'acquisizione di ulteriori aree di giurisdizione, anche se la flessione del contenzioso in entrata non rispecchia una pari riduzione del "peso" che è sopportato dal giudice amministrativo e dall'apparato organizzativo nell'ambito del nuovo contenzioso. Infatti, molte delle nuove attribuzioni della giurisdizione amministrativa determinano un ampliamento dell'oggetto delle controversie, già ricadenti nell'ambito della giurisdizione amministrativa.

La riduzione complessiva nell'afflusso dei ricorsi è la risultante degli andamenti in diminuzione in pressoché tutte le regioni, con la Campania che registra il maggior numero di nuovi ricorsi (16.500) superando il T.a.r. Lazio di circa 1000 unità, fino all'anno precedente sempre al primo posto.

Nella ripartizione dell'afflusso dei ricorsi su base regionale seguono poi Sicilia (con oltre 9.000 ricorsi pervenuti) e Puglia e Lombardia (entrambi con oltre 5.000 nuovi ricorsi). Per il resto, quattro sono i T.a.r. di media dimensione (nell'ordine: Calabria, Veneto, Toscana ed Emilia Romagna), con un numero di ricorsi proposti tra i 4 mila e i 2 mila, mentre tutti gli altri T.a.r., di minori dimensioni, incamerano dai 1.700 ricorsi del Piemonte ai 110 della Valle d'Aosta.

Il settore di maggior importanza sul piano quantitativo è nel 2002 quello dell'edilizia ed urbanistica, che si attesta a circa 22 mila ricorsi, mentre tra le materie di maggiore rilievo, oltre a quella del pubblico impiego relativo ai settori non sottoposti alla privatizzazione (ad es. militari, forze dell'ordine, magistrati, etc.) con oltre 12 mila nuovi ricorsi, si segnalano i giudizi relativi a igiene, sanità ed ecologia e quelli attinenti all'attività della Pubblica amministrazione (entrambe le materie con oltre 10 mila ricorsi pervenuti), seguiti da quelli in tema di industria, commercio ed artigianato (con oltre 3000 ricorsi), e da quelli nel campo dei lavori pubblici (quasi 2000 ricorsi sopravvenuti).

Infine, è da valutare positivamente il livello, che è rimasto sempre contenuto, dei ricorsi in ottemperanza al giudicato, che rappresentano meno dell' 1% del totale (nel 2002 circa 1300), il che significa che le Amministrazioni, quasi sempre, si adeguano alle statuizioni del giudice amministrativo.

Nei T.a.r. la riduzione del contenzioso in entrata si accompagna ad un aumento dei ricorsi definiti.

Fino all'anno 2000 i T.a.r. hanno definito un numero di ricorsi largamente inferiore a quelli depositati, ma negli anni 2001 e 2002, all'indomani della legge n. 205 del 2000, il rapporto tra entrate ed uscite si è capovolto presso quasi tutti i T.a.r.: nel 2002 sono pervenuti circa 74 mila ricorsi e ne sono stati decisi quasi 100 mila, di cui 49.000 con sentenza, 7.000 con decreto ingiuntivo e 42.000 con decreto decisorio.

Di queste, le decisioni dichiarative (sulla ammissibilità, la procedibilità, la ricevibilità del ricorso, etc.), come sempre le prevalenti in primo grado, sono state circa 55 mila, mentre il numero delle interlocutorie è rimasto quasi invariato rispetto agli anni precedenti (nel 2002, circa 2500 decisioni interlocutorie, meno del 5% del totale). Si conferma, quindi, la tendenza di questi ultimi anni nel processo amministrativo, a

contenere i procedimenti che non concludono il giudizio e, al contrario, a concentrare la definizione del giudizio nel merito, quando possibile, in una sola udienza.

Nel contempo le pronunce risolutive del merito superano le 38 mila unità, e nell'ambito di queste, la percentuale delle pronunce di accoglimento supera di poco quelle di rigetto (21 mila contro 17 mila).

Nel 2002 i T.a.r. hanno emesso circa 42 mila ordinanze e, di queste, quasi 23 mila in sede di sospensione dell'esecuzione dei provvedimenti impugnati.

Per quanto riguarda il contenzioso davanti al Consiglio di Stato, si è avvertita anche in tal caso una diminuzione per i ricorsi in entrata (nel 2002, oltre 10 mila ricorsi proposti, rispetto agli oltre 12 mila del 2001).

Il valore percentuale delle sentenze di primo grado appellate, rispetto al totale di quelle emesse, è pari al 9,86 % (9.600 appelli proposti nel 2002), delle quali il 39,84 % è stato riformato in sede di appello.

Nella distribuzione delle materie, il settore di gran lunga prevalente rimane, nonostante quanto si è detto in precedenza, pur sempre quello del pubblico impiego, con circa 4000 ricorsi, seguito, rispettivamente nell'ordine, dai ricorsi in materia di edilizia ed urbanistica (2000 ricorsi), da quelli in tema di industria, commercio ed artigianato (1300 ricorsi) e da quelli sull'attività della Pubblica amministrazione (quasi 1000 ricorsi), che nel loro insieme rappresentano quasi la metà dei nuovi giudizi complessivamente instaurati innanzi al giudice di appello.

A ciò si devono anche aggiungere le competenze di unico grado del Consiglio di Stato (giudizi di ottemperanza, revocazioni, istanze di regolamento di competenza, etc.) che rappresentano circa il 5% delle competenze in grado di appello (nel 2002 circa 500 richieste).

Il Consiglio di Stato ha registrato un significativo incremento delle decisioni pubblicate.

Nel 2002 le uscite superano le entrate: ai quasi 11.000 nuovi appelli si contrappongono oltre 11.400 decisioni, mentre aumentano i ricorsi definiti con sentenza, che oltrepassano i 7 mila (rispetto ai circa 6.500 del 2001), e soprattutto le decisioni adottate con decreto decisorio, che raddoppiano rispetto al 2001 (da 900 a 2000 circa). Le decisioni interlocutorie pubblicate sono state 400, quelle dichiarative circa 2.900, mentre quelle che sono arrivate alla definizione del merito, di gran lunga le prevalenti in appello, sono oltre 6.600 costituendo il 66 % del totale.

In grado di appello, come sempre, le decisioni di rigetto prevalgono sugli accoglimenti (3900 rigetti contro 2700 accoglimenti), evidenziando la tendenza alla conferma delle decisioni emesse dai T.a.r.

Le ordinanze sono emesse dal Consiglio di Stato sono state 5.500, quasi tutte sospensive, emesse in sede cautelare.

Con riferimento ai tempi medi del giudizio, risultano positivi di dati relativi ai giudizi c.d. a rito speciale introdotti in alcuni settori considerati di particolare sensibilità rispetto alla durata del processo, ma le misure dirette ad accelerare i tempi processuali in alcuni settori si riflettono in senso negativo su altri, che continuano ad essere caratterizzati da ritardi non consoni ad un sistema di giustizia amministrativa moderno ed efficace.

In termini generali il problema dell'arretrato non può dirsi in corso di soluzione.

A fine 2002 le pendenze nei T.a.r. e presso le Sezioni giurisdizionali del Consiglio di Stato – in relazione ai dati innanzi esposti - non si sono discostate in modo significativo dai valori registrati nell'anno 2001 (restano rispettivamente circa 900.000 e 26 mila giacenze), rimanendo ferma la necessità di adottare misure idonee ad incrementare il livello generale di efficienza del sistema.

In sede consultiva, nel 2002, sono pervenute alle Sezioni consultive del Consiglio di Stato e al Consiglio di giustizia amministrativa per la Regione siciliana complessivamente 5.590 richieste di pareri (di cui la maggior parte relativi a ricorsi straordinari), facendo registrare un lieve calo rispetto all'anno precedente e sono stati resi circa 6.000 pareri (di cui oltre 5.000 ricorsi straordinari). Anche quest'anno, i pareri resi hanno, quindi, superato il totale di quelli richiesti, sia nell'insieme che relativamente ai ricorsi straordinari.

L'attività consultiva obbligatoria del Consiglio di Stato – consistente fondamentalmente nei pareri su regolamenti statali e nei pareri su ricorsi straordinari – ha conosciuto una sensibile riduzione a seguito dell'art. 17, comma 25, della legge 15 maggio 1997, n.127 e delle modifiche apportate al Titolo V della Costituzione (legge costituzionale 18 ottobre 2001 n. 3), con una flessione di oltre un terzo delle richieste di parere sulla normativa regolamentare (da 230 nel 2001 a 149 nell'anno in esame).

Nel periodo preso in considerazione il numero dei nuovi ricorsi straordinari proposti, invece, non è variato in modo significativo rispetto agli anni precedenti, con un afflusso annuale complessivo nelle tre Sezioni consultive di circa 4500 ricorsi (a cui si devono aggiungere i circa 700 pervenuti al Consiglio di giustizia amministrativa della Regione siciliana).

Tra la ricezione dell'affare e la conclusione della procedura corrono solo i tempi tecnici richiesti (di regola la lite è definita nel termine di quattro-sei mesi).

Si registra, infine, un incremento della consulenza facoltativa del Consiglio di Stato.

Infatti, il Consiglio di Stato – quale organo dello Stato-ordinamento e non dello Stato-apparato – è stato investito nel 2002 di importanti questioni non soltanto dal Governo, ma anche da parte del Parlamento (sono stati emessi al riguardo 2 pareri: un primo, relativo a questioni comuni alle due Camere, su richiesta congiunta dei Presidenti dei due rami del Parlamento; il secondo a firma del solo Presidente del Senato; v. Comm. Sp. 27.2.2002, Comm. Sp. 24.5.2002, Comm. Sp. 25.6.2002), da parte di alcune Autorità indipendenti (ad es. vedi pareri Sez. I, 15.5.2002, n.1309; id., 29.5.2002, n.598; Sez. II, 10.7.2002, n.2418), oltre che da diverse Regioni (ad es. vedi pareri Sez. I, 15.5.2002, n.1144; id., 31.7.2002, n.2040; id., 10.10.2002, n.765).

Per quanto riguarda l'attività consultiva nel suo complesso, non sussiste un problema di arretrato: vi è, infatti, una situazione di sostanziale equilibrio tra affari pervenuti ed affari esitati.

6.1.3 – Prospettive di sviluppo del sistema della giustizia amministrativa.

Le principali linee di sviluppo del sistema della giustizia amministrativa sono nel senso del progressivo incremento del livello di informatizzazione.

In particolare, è in fase di implementazione, dopo l'esperimento di una gara di livello europeo, un nuovo sistema informativo che porterà alla creazione di una rete rispondente alle esigenze della giustizia amministrativa e con adeguate garanzie di sicurezza e di riservatezza delle informazioni.

Tale sistema permetterà di sottoscrivere, comunicare e scambiare gli atti del processo amministrativo per via telematica e di costituire "fascicoli processuali virtuali" accessibili dai difensori delle parti, dagli uffici e dai magistrati, il tutto anche nella prospettiva di un processo realizzato, nelle fasi anteriori e successive all'udienza, in forma telematica.

E' in corso di realizzazione anche la creazione di un ambiente informatico di supporto all'attività dei magistrati (c.d. "scrivania del magistrato") che consentirà di accedere per via telematica a tutte le informazioni, interne ed esterne alla rete, occorrenti per lo studio della controversia e la stesura del procedimento conclusivo.

L'installazione del nuovo sistema avverrà gradualmente; comunque, risulta già in funzione qualche segmento del nuovo sistema, che costituisce un'anticipazione di quanto dovrà essere realizzato: le decisioni ad es., contestualmente alla loro pubblicazione, sono rese disponibili nella rete Internet e divengono, perciò, immediatamente accessibili a chiunque sia interessato a conoscerle.

A tal proposito si segnala il sito istituzionale www.giustizia-amministrativa.it, che, nel 2002, con 43.030 documenti pubblicati (tra sentenze, ordinanze, etc.), 1.400.000 contatti e 4.380.000 pagine consultate, si conferma uno strumento di grande utilità per coloro che sono interessati ai servizi della Giustizia amministrativa.

6.2 L'attività di patrocinio della P.A.

6.2.1 Storia.

L'idea della istituzione di un "corpo di funzionari - avvocati specializzati ed in grado di imprimere un orientamento unitario alla difesa delle amministrazioni", così come si legge nel nuovo sito internet della Avvocatura Generale dello Stato (www.avvocaturastato.it), ha cominciato a nascere a seguito della abolizione del sistema del contenzioso amministrativo e della conseguente devoluzione al giudice ordinario di tutte le controversie nelle quali si facesse questione di un "diritto civile o politico" e che interessassero le pubbliche amministrazioni (art. 2 L. n. 2248/1865 all. E). Tenuto conto della esigenza di fare chiarezza sui problemi di riparto della giurisdizione, nonché quella di assicurare un coerente disegno unitario in tema di patrocinio dello Stato, molte erano le possibili soluzioni - ad es. affidare la difesa al Pubblico Ministero, prevedere la istituzione di una figura che, come l'United State Attorney negli Stati Uniti, riassumesse in sé le funzioni di avvocato dello Stato e Pubblico Ministero al tempo stesso, ecc. - ma, alla fine, ha prevalso l'idea di istituire la Regia Avvocatura Erariale, che riflette la organizzazione della Avvocatura Regia di Toscana, che, per la prima volta, aveva istituito un corpo unico di avvocati specializzati nella difesa dello Stato; con il **regolamento 16 gennaio1876, n. 2914** si attribuì agli organi difensori delle amministrazioni dello Stato la denominazione di Uffici di regi avvocati erariali, incardinati presso il Ministero delle Finanze.

Nei primi decenni del 1900 il patrocinio venne esteso dapprima ad enti diversi dello Stato come il Fondo per il culto e degli Economati dei benefici vacanti e gli enti sovvenzionati o vigilati dallo Stato **(Legge 14luglio 1907, n. 485 e R.D. 24 novembre 1913, n.1304)** (cfr. le pagine del libro "Lo stato in giudizio" di Pietro Pavone, Ed. Editoriale Scientifica), e successivamente agli agenti e agli impiegati dello Stato e delle persone giuridiche pubbliche per fatti connessi al servizio svolto (**R.D. 30 dicembre n. 2828**); con questo stesso decreto, inoltre, al fine di garantire una maggiore efficienza della difesa, venne introdotto **il c.d. foro erariale** in virtù del quale, per le cause in cui fosse parte una pubblica amministrazione, il giudice competente è quello del luogo dove ha sede l'ufficio dell'Avvocatura erariale nel cui distretto si trova il giudice che sarebbe competente secondo le norme ordinarie e

venne, altresì, prevista la regola secondo la quale **gli atti giudiziari diretti contro le pubbliche amministrazione dovevano essere notificati, a pena di nullità, presso l'Avvocatura erariale**.

Con il Testo Unico approvato con **R.D. 30 ottobre 1933, n. 1611** la Regia Avvocatura divenne "Avvocatura dello Stato", incardinata presso la Presidenza del Consiglio dei Ministri, con la funzione di provvedere alla difesa ed alla consulenza legale di **tutte le Amministrazione statali centrali e periferiche e degli enti ad esse collegati** su tutto il territorio nazionale.

6.2.2 Amministrazioni pubbliche: regole del patrocinio dell'Avvocatura dello Stato.

a) **Amministrazioni dello Stato**.

Tutte le Amministrazioni dello Stato sono rappresentate e difese dalla Avvocatura **ex art. 1 del T.U. n. 1611/1933 cit.** secondo il quale "la rappresentanza, il patrocinio e l'assistenza in giudizio delle Amministrazioni dello Stato, anche se organizzate ad ordinamento autonomo, spettano all'Avvocatura dello Stato".
In particolare, l'Avvocatura assicura il patrocinio:
- degli **organi costituzionali** (Cass. SS.UU., n. 1667 del 23-3-1981) - Presidenza della Repubblica, Camera e Senato, Governo, Corte Costituzionale, Consiglio di Stato, Corte dei Conti, C.N.E.L., ecc.,
- degli **organi giudiziari** (Cassazione, Corti di Appello, ecc.),
- di tutte le **amministrazioni dello Stato, sia i Ministeri sia le Amministrazioni organizzate con ordinamento autonomo** (qual era, ad esempio, l'AIMA prima della istituzione dell'AGEA),
- nonchè tutti gli **organi comunque inseriti nella organizzazione statale** (quali, ad esempio, la Cassa Ufficiali Esercito, il Collegio Regionale elettorale di Garanzia, ecc.).

Questo particolare patrocinio è definito **patrocinio obbligatorio** ed ha la caratteristica di essere **esclusivo** e, appunto, **obbligatorio**, sicché gli avvocati dello Stato non possono prestare la propria attività congiuntamente ad un avvocato del libero foro, mentre una amministrazione statale non potrebbe chiedere l'assistenza di avvocati del libero foro, se non per in casi "assolutamente eccezionali" (art. 5 del T.U. n. 1611/1933).

Il Consiglio di Stato ha ritenuto, poi, che le stesse regole valgono anche per il patrocinio delle **Autorità indipendenti**, che sono state ritenute inserite nello Stato, ancorché dotate di una particolare autonomia (cfr CdS Sez., sez. VI 25-11-1994, n. 1716).

Nell'esercizio della attività di rappresentanza ed assistenza in giudizio, a differenza degli avvocati del libero foro, gli Avvocati dello Stato **non hanno bisogno di alcun mandato**, essendo sufficiente che, in udienza, facciano constare la propria qualità (cfr. Consiglio di Stato Sez. 4, 14-01-1997, n. 1; Cass. Sez. 3, 26-7-1997 n. 7011), norma ritenuta **costituzionalmente legittima** (Cass., sez. 1, 22-2-1990, n. 1308).

Gli avvocati dello Stato, a differenza degli avvocati del libero foro, **possono compiere, anche senza mandato speciale, tutti gli atti processuali che le ordinarie norme di procedura vietano ai difensori con procura che non siano forniti di mandato o procura speciale**, ivi compreso il potere di rinuncia agli atti del giudizio, con la eccezione del potere di disporre del diritto sostanziale controverso, di cui è titolare l'Amministrazione (cfr. Cass. 2 febbraio 1973, n.321; C.d.S., sez. IV, 6 aprile 2000, n. 1995).

Nella **gestione della lite**, l'Avvocatura dello Stato ha **piena autonomia**, sia nella decisione dei tempi e delle modalità di inizio di una lite giudiziaria, sia nella conduzione del processo (contenuto delle eccezioni da proporre, decisione relative alla proposizione di un regolamento di giurisdizione o di competenza, alla declinazione di una competenza arbitrale, alla proposizione di una impugnazione).

b) **Regioni a statuto speciale**.

La fonte del **patrocinio obbligatorio** ed esclusivo dell'Avvocatura dello Stato a favore delle Regioni a statuto speciale (per quanto riguarda la regolamentazione parzialmente diversa per la Regione Sardegna, si veda più oltre al punto d)), nonché delle Province di Trento e Bolzano è costituito **dalle varie disposizioni contenute nei singoli statuti, approvati, come è noto, con legge costituzionale, nonché nelle diverse disposizioni di attuazione, che richiamano l'art. 1 del T.U. n. 1611/1933.**

La legittimità costituzionale di alcune delle disposizioni che attribuiscono il patrocinio delle Regioni a statuto speciale è stata esaminata con riferimento alla Regione Sicilia (Corte Cost. n. 455 del 26-7-1988) e alla Regione Sardegna (Corte Cost. n. 30 del 9-4-1968), ma **le questioni di legittimità costituzionale sono state ritenute infondate**, essendo stato correttamente ritenuto dalla Corte Costituzionale che non vi è alcuna limitazione o lesione della autonomia regionale.

La sussistenza del patrocinio obbligatorio per le Regioni a statuto speciale comporta la applicabilità degli stessi principi del patrocinio delle Amministrazioni statali e, dunque, la non necessità del mandato (Cass. Sez. 1, 14-3-2001, n. 3677) e l'obbligo di notifica degli atti giudiziari presso la competente Avvocatura dello Stato (Cons. Giust. Amm. Regione Sicilia 5-12-1994, n. 412).

Per la Regione Siciliana, poi, i singoli assessorati, per pacifica giurisprudenza, hanno una particolare autonomia, della quale si deve tenere conto in sede di notifica degli atti giudiziari (Cass. SS.UU. 6-2-1998, n. 1275) ed in sede di esercizio del patrocinio da parte della Avvocatura dello Stato (Cass. SS.UU 23-02-1995, n. 2080 secondo cui "ciascun assessore è legittimato a stare in giudizio per il ramo di attività amministrativa che a lui fa capo").

c) **Regioni a statuto ordinario**.

Le Regioni a Statuto ordinario godono di un **patrocinio speciale** che, così come è stato, proprio di recente, chiarito in apposita circolare dell'Avvocato Generale, "sorge da una manifestazione autonoma e spontanea dell'ente in questione che, sulla base di una previsione normativa che gli conferisce la relativa facoltà, decide di affidarsi al patrocinio dell'Avvocatura dello Stato". La fonte di questo patrocinio è costituita **dall'art. 43, comma 5, T.U. 1611/1933 cit., come integrato dagliartt. 10 e 11 della legge 3 aprile 1979 n.103**, secondo cui "Le funzioni dell'Avvocatura dello Stato nei riguardi dell'amministrazione statale sono estese alle regioni a statuto ordinario che decidano di avvalersene con deliberazione

del consiglio regionale da pubblicarsi per estratto nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica e nel Bollettino Ufficiale della regione".

Quando la Regione a statuto ordinario (o l'ente regionale) ha stabilito di avvalersi del patrocinio della Avvocatura, il patrocinio ha lo stesso carattere e viene esercitato con le stesse modalità che sono connaturali a tutto il patrocinio reso dalla Avvocatura (cfr. Cass. 1086/2001, Consiglio di Stato Sez. II n. 2025/1986, Corte dei Conti del. 1432/1984), sicchè la Regione non è onerata della produzione del provvedimento del competente organo regionale di autorizzazione del legale rappresentante ad agire o resistere in giudizio (Cass. SS.UU. 4-11-1996, n. 9523; Cass. Sez. 1 14-3-2001, n. 3677), mentre gli atti giudiziari devono essere notificati presso l'Avvocatura dello Stato e non presso la sede della Regione (C. Stato, sez. IV, 7-3-1991, n. 151).

Alcune Regioni (ad esempio la Regione Lazio) hanno affidato il patrocinio alla Avvocatura dello Stato, in virtù di quanto previsto **dall'art. 107 del decreto del Presidente della Repubblica 24 luglio 1977 n.616**, secondo cui "Le regioni possono avvalersi del patrocinio legale e della consulenza dell'Avvocatura dello Stato", evidentemente in modo non esclusivo.

d) **Evoluzione del patrocinio delle Regioni**. Negli ultimi anni, invero, specie con la riforma del Titolo V, alcune delle Regioni a statuto speciale (es. Sardegna e da ultimo la Valle d'Aosta), così come pure alcune delle Regioni a statuto ordinario (Veneto ed Umbria) che avevano scelto di avvalersi in modo esclusivo del patrocinio hanno istituito uffici legali autonomi, affidando il patrocinio all'Avvocatura dello Stato, in applicazione dell'art. 107 del d.p.r.. 616/1977 .

In proposito, la giurisprudenza, ha affermato il principio della compatibilità delle disposizioni di cui all'art. 10 della legge103/1979 con quelle di cui all'art. 107 del d.p.r 616/1977, disposizione che si deve intendere non abrogata per effetto della entrata in vigore della legge 103/79.

La giurisprudenza ha chiarito che mentre l'art. 107, in via generale, include "le Regioni a statuto ordinario tra gli enti dei quali l'Avvocatura dello Stato può assumere la rappresentanza e la difesa.... l'art. 10 della legge 103/1979 prevede un particolare procedimento attraverso il quale le menzionate Regioni possono ottenere l'applicazione dell'intero regime processuale speciale di assistenza legale e di patrocinio valevole "*ex lege*" per le amministrazioni dello Stato (cfr Cass. SS. UU. n. 9523 del 04/11/1996).

"De iure condendo" l'Avvocatura dello Stato, così come si vedrà meglio in seguito, potrebbe assumere, in rapporto alle Regioni, una attività di consulenza precontenziosa, sia in relazione ai rapporti con lo Stato sia (soprattutto) nei rapporti con la Unione Europea.

d) **Enti pubblici diversi da quelli statali e diversi dalle Regioni**.

Questi enti possono godere del patrocinio in virtù di quanto previsto **dall'art. 43, comma 1, T.U.1611/1933** che si riferisce alle "amministrazioni pubbliche non statali ed enti sovvenzionati, sottoposti a tutela od anche a sola vigilanza dello Stato, sempre che ne sia **autorizzata da disposizioni di legge, di regolamento o di altro provvedimento approvato con regio decreto**". Come viene chiarito nella circolare citata, il detto patrocinio "non nasce col carattere obbligatorio derivante per le Amministrazioni previste nel primo caso dalla loro stessa natura, ma nasce con un provvedimento estensivo dell'originario e fondamentale compito istituzionale dell'Avvocatura, e mette capo al così detto **patrocinio autorizzato**". L'autorizzazione può essere contenuta sia in un provvedimento normativo (legge o regolamento) sia in un provvedimento amministrativo (oggi un decreto del Presidente del Consiglio dei

Ministri emesso di concerto con il Ministro della Giustizia e con il Ministero dell'Economia e delle Finanze ai sensi della legge 16 novembre 1939, n.1889 e della legge 12 gennaio1991, n.13).

Quando interviene il detto provvedimento, la rappresentanza e la difesa sono assunte dall'Avvocatura **in via organica ed esclusiva** (Cass. Sez. 1, 4-5-1993, n. 5183).

Così, si parla di patrocinio autorizzato per **l'ANAS,** dopo le modifiche in virtù delle quali essa, da azienda inserita nella organizzazione statale - istituita con decreto legislativo27giugno 1946, n.38 – organo dello Stato senza personalità giuridica, con patrocinio affidato all'Avvocatura dall'art.51 del decreto legislativo17aprile 1948, n.547 - è divenuta ente pubblico economico - Ente nazionale per le strade - con decreto legislativo26 febbraio 1994, n. 143, ridenominato ANAS con l'art. 9 del decreto legge 26 gennaio 1995, n. 24 (statuto approvato con decreto del Presidente della Repubblica 21 aprile 1995, n. 242). Ora l'ANAS è stata trasformata in società per azioni a partecipazione pubblica dall'art. 7 comma 11 della legge 8 agosto 2002, n.178 (di conversione in legge con modifiche del decreto legge 8 luglio 2002, n.138) disposizione che, contrariamente a quanto era avvenuto in passato per altri enti pubblici divenuti società per azioni (ad esempio le Ferrovie dello Stato e, con qualche condizione, le Poste Italiane), ha conservato il patrocinio dell'Avvocatura dello Stato ai sensi dell'articolo 43 del T.U. n.1611/1933.

Questa "inversione" di tendenza del legislatore è stata confermata anche per il **CONI** (art. 7 della legge 178/2002) e, in parte almeno, per la **SACE Servizi Assicurativi del Commercio Estero s.p.a. e** per la **CDP - Cassa e Depositi S.P.A.**, (decreto legge 30 settembre2003, n.269, pubblicato sulla G.U. 2-10-2003, n. 229, e convertito nella legge 24 novembre2003, n.326 pubblicato sulla G.U. 25-11-2003, n.181 Suppl. 181), enti che sono stati trasformati in società per azioni, con affidamento del patrocinio alla Avvocatura dello Stato per ciò che concerne "le attività che beneficiano della garanzia dello Stato" (art. 6 comma 15 per la SACE S.p.A.) e "la gestione separata di cui al comma 8" (art. 5 comma 15 per la CDP S.p.A.).

E' poi interessante esaminare l'evoluzione del patrocinio delle **Università degli Studi** per le quali, in un articolato parere, è stato ribadito **il carattere esclusivo del patrocinio dell'Avvocatura dello Stato**, essendosi precisato in giurisprudenza che "anche dopo l'entrata in vigore della legge 9 maggio 1989, n.168 è stato costantemente ribadito che "ai sensi dell'56 del R.D. 31 agosto 1933, n. 1592, e dell'art. 43 del T.U. n.1611/1933 come modificato dall'art. 11 della legge 103/1979la rappresentanza e difesa in giudizio di un'Università degli Studi statali, ove non sussista conflitto con lo Stato, spetta "*ope legis*" all'Avvocatura dello Stato, mentre può essere affidata ad un difensore del libero foro in forza di apposita e motivata delibera da sottoporre agli organi di vigilanza" (cfr. da ultimo Cass. 1086/2001 e prima Cass. 13292/99 e Cass. 7649/97), nonché che "le Università statali, al pari degli altri istituti statali di istruzione superiore, costituiscono organi dello Stato muniti di personalità giuridica, essendo inseriti nell'organizzazione statale" (Cass. 13292/99 cit.) ed in ragione di ciò si è ritenuta la nullità della notificazione della citazione compiuta presso la sede dell'Università e non "dell'Avvocatura dello Stato" (Cass. 8877/97).

Di particolare rilievo è il patrocinio attribuito ad alcuni enti privati, di alto interesse culturale, come la Fondazione Scuola Nazionale Cinema (decreto legislativo18 novembre 1997, n. 426), le Fondazioni Enti lirici (decreto legge 24 novembre 2000, n. 245 convertito nella legge 25 gennaio 2001, n. 6), nonché ad enti pubblici importanti in materia ambientale, come gli Enti Parco Nazionale (4ecreto del Presidente del Consiglio dei ministri 29 agosto 2001).

6.2.3. Evoluzione dello Stato. Rapporti con l'Unione Europea e con gli enti locali. Conseguenze in materia di patrocinio.

Nel patrimonio genetico dell'Avvocatura dello Stato vi è, dunque, il perseguimento dell'**interesse generale dello Stato,** più che la vittoria nel singolo giudizio: ciò ha consentito agli avvocati dello Stato di operare un collegamento e una mediazione tra lo Stato e i numerosi enti pubblici difesi e favorendo il necessario processo di integrazione dello Stato.

Con la realizzazione effettiva dell'ordinamento regionale e per effetto del trasferimento in sede periferica di poteri e competenze, l'istituto ha avvertito l'esigenza di un rafforzamento dell'autonomia professionale, che si è tradotto nella **legge 103/1979**con la quale si è voluto attribuire alla Avvocatura dello Stato non solo una più accentuata **indipendenza funzionale**, ma anche la funzione di assicurare il collegamento e la intermediazione fra le amministrazioni statali e quelle regionali, attraverso il filtro di una visione generale degli interessi pubblici.

Oggi, lo Stato italiano è in **"crisi"**, per così dire, **evolutiva:**

1) all'interno perché allo Stato in senso classico e agli **enti territoriali locali** sempre più rilevanti, in specie dopo la riforma del titolo V della Costituzione, che ha previsto un più accentuato decentramento di poteri statali, si è aggiunto il potere delle **autorità indipendenti** e, in corrispondenza della frammentazione del potere pubblico, la **moltiplicazione di enti pubblici nazionali e di figure ibride**, ed oggi si può dire che lo Stato (nel senso di Stato - amministrazione) non è più una persona giuridica unitaria;

2) all'esterno perché **il diritto comunitario**, a differenza che nell'ordinamento internazionale, è **fonte normativa all'interno dello Stato** di immediata applicazione anche per i singoli cittadini, senza necessità di una norma interna di ricezione, in virtù della limitazione di sovranità dello Stato ai sensi degli artt. 10 e 11 Cost., così come interpretati anche dalla giurisprudenza della Corte Costituzionale (si pensi alle disposizioni comunitarie in materia di produzione della cioccolata, di limiti dei rumori inquinanti, delle caratteristiche della pasta, di caratteristiche dell'impianto elettrico, di bandi di gara, ecc).

L'ordinamento comunitario ha, così, una **influenza sull'amministrazione interna** per quanto riguarda i procedimenti amministrativi, tenuto conto che, in diversi casi, la fase amministrativa nazionale si aggiunge o è complementare ad una fase in sede comunitaria (ad es. in materia di agricoltura e di finanziamenti per le regioni depresse e in via di sviluppo, od anche i fondi strutturali comunitari che sono complementari rispetto alle azioni condotte dagli Stati membri e non si sostituiscono ai c.d. aiuti di Stato).

Quanto, poi, alla nozione di **pubblica amministrazione,** per l'ordinamento comunitario ha rilievo la circostanza che un soggetto, pur se formalmente privato, sia **di fatto controllato dalla pubblica amministrazione ed agisca ai fini del perseguimento di fini pubblici** (si pensi al settore degli appalti, in cui, se fosse valido solo il dato formale, sarebbe facile la elusione delle disposizioni in materia delle gare comunitarie).

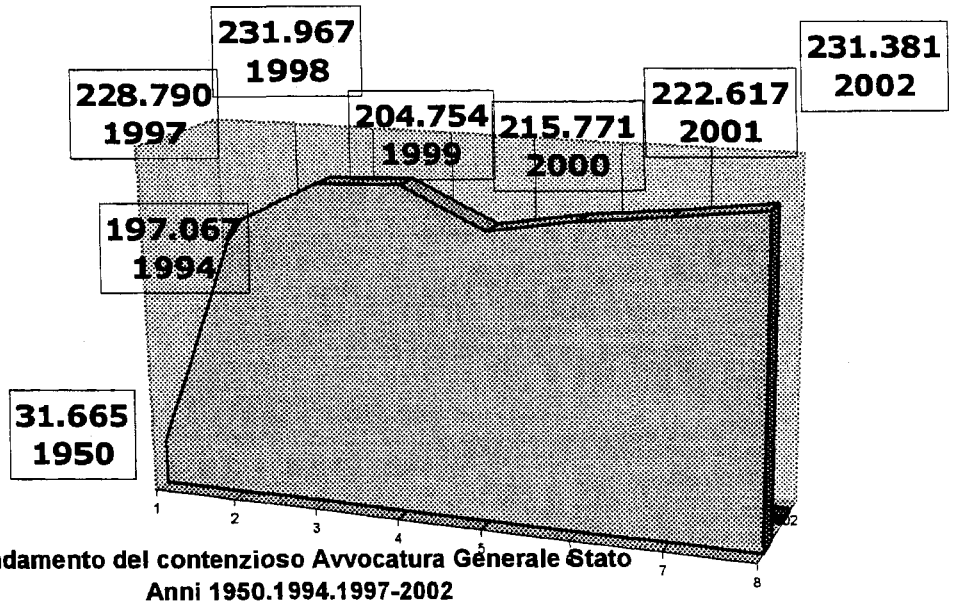
Se così è, allora lo Stato non è che abdica alle proprie competenze, ma **si evolve in uno Stato diverso, non accentrato ma frammentato in diversi soggetti giuridici**, nel senso che agisce a mezzo di una pluralità di enti aventi una autonoma soggettività.

Quali le conseguenze sul piano dei procedimenti giurisdizionali? E' prevedibile che **aumenteranno i giudizi di costituzionalità** delle leggi in via principale, nei quali la legittimazione al ricorso è a favore dello **Stato e della regione**, mentre le stesse regioni, con maggiore frequenza, impugneranno una legge statale o di un'altra regione, che invada la loro competenza. E' anche probabile un **aumento del contenzioso di legittimità** degli atti amministrativi, **nei quali sempre più spesso si vedranno, in posizione contrapposta enti pubblici diversi, in quanto portatori di diversi interessi pubblici tra essi contrastanti** - alcune materie sono in stretta correlazione tra loro, con conseguente difficoltà di distinguere le competenze statali e regionali (ad esempio urbanistica, edilizia, lavori pubblici, tutela dei beni artistici e storici, istruzione, sport, ambiente naturale, ecc).

6.2.4. Varie attività di patrocinio e prospettive.

Le funzioni ed il patrocinio dell'Avvocatura dello Stato, si può dunque dire, **si sono adeguati, di volta in volta, alla evoluzione dello Stato**. Oggi, con la riforma del titolo V, così come si legge sul sito internet dell'Avvocatura si avverte ancora di più "la necessità di istituire meccanismi di raccordo giuridici nel rapporto tra Stato e Regioni (p.es. sul modello della Conferenza Stato-Regioni o istituendo un apposito organo indipendente diverso dal Consiglio di Stato), che svolga a livello statale-regionale, in occasione della attività normativa di adeguamento alla normativa comunitaria, ruolo di consulenza giuridica". Nel corso del tempo, con il crescere della richiesta di giustizia e con la istituzione dei Tribunali Amministrativi Regionali,

a) **è aumentato il contenzioso**: la seguente tabella mostra il vertiginoso aumento degli affari che, **dal 1950 al 2002** sono passati da **31.665** a ben **231.381** annui, con un incremento di oltre sette volte, a fronte di un organico di avvocati dello Stato, rimasto praticamente quasi immutato (da 242 avvocati a 370)



Andamento del contenzioso Avvocatura Generale Stato
Anni 1950.1994.1997-2002

b) sono **aumentate notevolmente le attività di patrocinio** seguite dalla Avvocatura dello Stato;
c) infine sono **aumentate le Amministrazioni e gli enti patrocinati**;

D'altra parte, è in continuo aumento anche la **qualità del patrocinio** prestato a favore non solo delle Amministrazioni statali, ma anche di tutti gli altri enti difesi (ad esempio, il contenzioso "tecnico" a favore delle Autorità indipendenti).

Trattandosi di un istituto unico, seppure articolato nell'Avvocatura Generale e 25 sedi distrettuali, la Avvocatura dello Stato è in grado di assicurare una **considerazione unitaria degli interessi dello Stato**, garantisce una **unità di indirizzo** nell'attività svolta, può evitare il rischio del proliferare di liti giudiziarie, attraverso un **oculato esercizio dell'attività consultiva**, con notevole **risparmio per le casse pubbliche** (la attività consultiva, infatti, è sempre gratuita per tutte le Amministrazioni difese, quella contenziosa è gratuita per le Amministrazioni statali, parzialmente a pagamento per gli enti a patrocinio autorizzato).

Particolarmente rilevante è il patrocinio svolto nei **giudizi davanti alle corti internazionali**, ai sensi dell'art. 9 della legge 103/1979:

a) assunzione della difesa dello Stato, quale legislatore o amministratore, dinanzi agli **organi giurisdizionali dell'Unione europea: Corte di giustizia e Tribunale di prima istanza**;
b) assistenza di carattere **consultivo** per facilitare l'osservanza dei Trattati nelle attività amministrative e favorire il recepimento legislativo delle norme comunitarie nell'ordinamento italiano;
c) attività svolta nell'ambito di un collegio di difesa innanzi ad alcuni collegi internazionali, come la **Corte internazionale di giustizia dell'Aja;**
d) attività davanti alla **Corte europea dei diritti dell'uomo**;
e) attività di direzione delle attività defensionali svolte da professionisti abilitati secondo gli ordinamenti nazionali nelle controversie incardinate dinanzi **a giudici stranieri**.

Nell'ambito di questa attività, l'Avvocatura svolge importanti compiti consultivi per prevenire liti o facilitare la osservanza dei trattati e l'inserimento delle norme comunitarie nell'ordinamento italiano. Essa opera altresì quale **collaboratore della Unione Europea** per l'attuazione delle norme comunitarie anche davanti ai giudici nazionali, agendo, si è detto, quale **organo indiretto** della Comunità, oggi Unione (in tal senso Belli, Enciclopedia del diritto Giuffré, voce *Avvocatura dello Stato*).

Un altro aspetto dell'attività è quello di seguire **i giudizi davanti alla Corte Costituzionale**, nei quali l'Avvocatura rappresenta e difende il Presidente del Consiglio dei Ministri, anche su materie che rientrano nella competenza di altri Ministeri (Corte cost. sent. n.1 del 1956) o il Ministro da questi delegato per la partecipazione al giudizio (Art. 20 legge.11 marzo 1953, n. 87).

Nei giudizi di legittimità costituzionale di leggi o atti aventi forza di legge promossi in via incidentale in altro giudizio, alla luce della riforma del titolo V diventa ancora più rilevante la possibilità per l'Avvocatura di proporre alla Corte costituzionale **la questione di legittimità costituzionale in via principale di una legge regionale**, nonché di **intervenire nei giudizi di legittimità costituzionale promossi dinanzi alla Corte Costituzionale in via principale da una Regione contro una legge o un atto avente forza di legge della Stato**.

Previa deliberazione del Consiglio dei Ministri (art.23, lett. g della legge 23 aprile 1988, n. 400), l'Avvocatura Generale dello Stato partecipa, in rappresentanza del Presidente del Consiglio dei Ministri o di un Ministro a ciò delegato, ai giudizi dinanzi alla Corte Costituzionale aventi per oggetto la risoluzione di **conflitti di attribuzione tra poteri dello Stato** (Artt.20 e 37 L.87/1953). Di particolare rilievo assume la partecipazione **nei conflitti di attribuzione tra Stato e Regioni**, alla luce della riforma del titolo V.

Le prospettive di evoluzione sono qui collegate alla riforma in senso federalistico dello Stato, nel senso che si porrà il problema della attività di **consultazione sugli atti normativi regionali, anche per verificare la corretta applicazione delle direttive dell'Unione Europea.**

L'Avvocatura Generale dello Stato rappresenta il Governo anche nei **giudizi di ammissibilità di referendum abrogativi** dinanzi alla Corte costituzionale di cui all'art. 75 Cost. e all'art. 2 della legge costituzionale 11 marzo 1953, n. 1.

Dinanzi alle Sezioni giurisdizionali regionali della **Corte dei conti** l'amministrazione statale o gli enti pubblici che godono del patrocinio sono rappresentati e difesi dall'Avvocatura dello Stato **nei soli giudizi in materia di pensioni**, non anche nei giudizi di responsabilità amministrativa, nei quali la presenza dello Stato è assicurata dal Procuratore presso la Corte dei Conti.

Particolarmente rilevante è poi la partecipazione dell'Avvocatura dello Stato ai giudizi penali esercitando **l'azione civile per le restituzioni o il risarcimento del danno attraverso la costituzione di parte civile** e non di rado l'Avvocatura assiste nel procedimento penale l'amministrazione citata quale **responsabile civile** per un fatto illecito (si pensi al recentissimo caso del processo di "Ustica").

Giova sottolineare però che l'art.1, comma 3, della legge 3 gennaio 1991, n. 3 ha subordinato la costituzione di parte civile dello Stato **all'autorizzazione dal Presidente del Consiglio dei Ministri**, che viene concessa, previo parere dell'ufficio dell'Avvocatura competente alla trattazione del procedimento, quando vengano in rilievo interessi pubblici, patrimoniali e non patrimoniali, di rilevanza tale da ritenersi opportuno affiancare la presenza nel processo penale del pubblico ministero.

L'art. 44 del T.U. n. 1611/33 citato. consente altresì all'Avvocatura dello Stato di **assumere la difesa dei dipendenti statali o degli altri soggetti pubblici ammessi al patrocinio, sia nella qualità di imputati che di parte civile, nei giudizi penali che li interessino per fatti inerenti alle funzioni espletate**, qualora gli enti di appartenenza ne facciano richiesta e l'Avvocato Generale ne riconosca l'opportunità, escludendo la sussistenza di un conflitto di interessi tra amministrazione e dipendente.

Vi sono, invero, dei casi in cui le Amministrazioni possono stare in giudizio **avvalendosi direttamente di propri dipendenti:**

1) art. 2 T.U. n. 1611/33 con possibilità di delega a funzionari dell'amministrazione interessata o a procuratori legali, per i giudizi che si svolgono fuori della sede della Avvocatura dello Stato competente
2) art. 417 bis c.p.c., sulle controversie in materia di lavoro,
3) art. 23 legge. 689/81 in materia di opposizione a ordinanze-ingiunzione,
4) i giudizi davanti alla Corte dei Conti.

Si tratta di casi limitati ed espressamente previsti dalla legge (es. giudizi che si svolgono fuori dalla sede della Avvocatura dello Stato) e vi è sempre una valutazione da parte dell'Avvocatura, circa la opportunità che questi giudizi siano seguiti dalla Amministrazione, riservandosi comunque l'Avvocatura di predisporre le difese, tutte le volte in cui venga all'esame una **questione di massima** (es. nelle controversie di lavoro).

Per quanto riguarda **i giudizi davanti alle Commissioni Tributarie,** innovando la precedente disciplina, l'art. 12, comma 4, del decreto legislativo 31 dicembre 1992, n. 546 prevede che gli uffici finanziari statali possano essere assistiti dall'Avvocatura dello Stato nel procedimento di secondo grado mentre, per quello di primo grado, l'Amministrazione può chiedere di essere assistita in sede consultiva o anche processuale, in casi particolari.

Particolarmente importante è la **funzione consultiva** svolta dall'Avvocatura dello Stato, prevista essenzialmente **dall'art. 13 T.U. n.1611/33** e che consiste nell'assicurare alle pubbliche amministrazioni la assistenza legale anche in sede diversa da quella giudiziaria, nella soluzione di questioni tecnico-giuridiche ed interpretative.

La visione unitaria e la particolare forza che assistono i pareri resi dall'Avvocatura, che si avvale anche di un organo collegiale specifico, il c.d. CO.CO. – Comitato Consultivo - garante di questa visione unitaria oltre che della legalità e correttezza, è in grado di fornire un ineliminabile aiuto alle Amministrazioni che possono utilizzare il parere reso per fornire direttive agli uffici in ordine alla corretta attività amministrativa. I pareri dell'Avvocatura, in molti casi, sono idonei a prevenire il sorgere di liti in sede giudiziaria o di portare a soluzione liti già iniziate.

La circostanza, poi, che l'Avvocatura, su tutto il territorio nazionale, rappresenta e difende le amministrazioni statali, enti territoriali e molti altri enti ad essi collegati (con esclusione dei Comuni e delle Province) costituisce un osservatorio privilegiato per effettuare indagini statistiche, sicché l'Avvocatura può orientare l'azione amministrativa del Governo, fornendo un ausilio nella formazione delle leggi, nonché nella individuazione di quei settori di contenzioso che possono essere evitati o limitati, in presenza di una pacifica giurisprudenza contraria alla tesi seguita dalla Amministrazione.

6.2.5. Alcuni dei nuovi enti difesi dall'Avvocatura.

L'Avvocatura ha assunto, negli ultimi quindici anni, il patrocinio di moltissimi nuovi enti, di diversa tipologia, tanto che di recente si è sostenuto che l'Avvocatura dello Stato è anche "il più grande studio legale italiano", in grado di offrire un contributo nella interpretazione delle norme e nella evoluzione del nostro ordinamento statale.

In particolare, si riportano alcuni di questi enti (vi è un elenco più completo sul sito Internet):

a) varie Agenzie (autonome): Agenzia Autonoma Gestione Albo Segretari Comunali e Provinciali (DPCM 25-9-1998, G.U. 27-11-1998, n. 278), le Agenzie Fiscali (D.Lgs. 30-7-1999, n. 300, G.U. 30-8-1999, n. 203 S.O.), l'Agenzia Nazionale per la Sicurezza del Volo (D.L.gvo 25/2/1999, n. 66, G.U. 12-3-1999, n. 67), l'Agenzia per le Erogazioni In Agricoltura (D.Lgs. n. 165 del 27/5/1999 G.U. 14-6-1999, n. 137, Decreto 28-9-2000 art. 5 lett. B), l'ARAN – Agenzia Rappresentanza Negoziale Pubbliche Amministrazioni (DPCM 22-6-95, G.U. 24.7.1995, n. 171), l'Agenzia Spaziale Italiana (istituito L. 30-5-1998, n. 186 G.U. 5-6-1998, n. 133; patrocinio con DPCM 1-9-1999, G.U. 20-10-1999, n. 247);

b) enti di tutela dell'ambiente naturale: Istituto Nazionale per La Fauna Selvatica (L. 11-2-1992, n. 157, G.U. 25-2-1992, n. 46 S.O.), Enti Parco Nazionale (D.P.C.M. 29-8-2001, G.U. 5-12-2001, n. 283), Ente Parco Nazionale Arcipelago Toscano (D.P.C.M. 29-8-2001, G.U. 5-12-2001, n. 283), Ente Regionale Parco Naturale Veio (DPCM 28/5/1999, G.U. 22/6/1999, n. 144);

c) le autorità indipendenti: Autorità Garante per la Concorrenza e il Mercato (L. 10-10-1990, n. 287, G.U. 13-10-1990, n. 240), Autorità per le Garanzie nelle Comunicazioni (L.31-7-1997, n. 249 G.U. 31-7-1997, n. 177, S.O.), Autorità per i Servizi di Pubblica Utilità, per l'energia Elettrica ed Il Gas e per Le Telecomunicazioni (L. 14-11-1995, n. 481, G.U. 18-11-1995, n. 270 S.O.), Autorità per la Vigilanza sui Lavori Pubblici (art. 4 L. 11-2-1994, n. 109 G.U. 19-2-1994, n. 41), Commissione di Garanzia per l'attuazione della Legge 12-6-1990, n. 146 sul diritto di sciopero nei servizi pubblici essenziali (L. 12-6-1990, n. 146 G.U. 14-6-1990, n. 137), Garante per La Radiodiffussione e per l'Editoria (L. 6-8-1990, n. 223, G.U. 9-8-1990, n. 185 S.O), Garante Protezione Dati Personali (L. 31-12-1996, n. 675, G.U. 8-1-1997, n. 5 S.O. - DPR 31-3-1998, n. 501, G.U. 1-2-1999, n. 25 art. 22);

d) enti culturali: Centro Sperimentale Cinematografia (DPR 19/7/1984, n. 598, GU 24/9/84, n. 263) ora Fondazione Scuola Nazionale Cinema (D.Lgs 18-11-1997, n. 426), Istituto Nazionale di Oceanografia e Geofisica (art. 94 della Deliberazione 30-1-2001 n.15), Accademia Georgofili Firenze (D.P.R. 25-8-1995, G.U. 27-9-95, n. 226), Fondazione Italia-Giappone (DPCM 10-4-2001, G.U. 20-9-2001, n 219), Fondazioni Enti Lirici (D.LGS. 23-4-1998, n. 134 G.U. 8-5-1998, n. 105; vedi L. 14/8/1967 n. 800 art. 5 u.c.) vedi ora art. 1 D.L. 24-11-2000, n. 345 con la legge di conversione 25-1-2001, n. 6), Istituto Nazionale per il Dramma Antico (L. 20-3-1975, n. 70 ora Fondazione di diritto privato D.Lgs. 29-1-1998, n. 20, G.U. 12-2-1998, n. 35); Ente nazionale di assistenza e previdenza per i pittori e gli scultori, i musicisti, gli scrittori e gli autori drammatici (ENAPPS) (D.P.C.M. 13-2-2003, G.U. 8-4-2003, n. 82)

e) enti collegati all'economia: Cassa Conguaglio Zucchero (D.Lgs. 30-7-1999, n. 284, G.U. 17-8-1999, n. 192 che modifica D.L. 18-1-1993, n. 8 G.U. 19-1-1993, n. 14 conv. L. 19-3-1993, n. 68), Commissione Vigilanza Fondi Pensione (DPCM 27-3-1998, G.U. 8.6.1998, n. 131), CONSOB – Commissione Nazionale per Società e la Borsa (L. 4-6-1985, n. 281, G.U. n.142/85), ICE - Istituto Commercio Estero (Art. 5 bis L. 25-3-1997, n. 68 G.U. 27-3-1997, n. 72 – art. 4 L. 28-10-1994, n. 600, G.U. 29-10-1994, n. 254), Ente Sviluppo dell'irrigazione e la Trasformazione Fondiaria In Puglia, Lucania ed Irpinia (DPCM 18-4-2001, G.U. 20-9-2001, n. 219); Registro Italiano Dighe (D.P.C.M. 25-9-2003, G.U. 17-10-2003, n. 242)

f) enti e soggetti di diritto internazionale, cresciuti di numero, che si sono aggiunti agli organi della Comunità Europea, alla Commissione delle Comunità europee ed alla BEI -Banca europea per gli investimenti (DPR 17-2-1981, n. 173, G.U. 4-3-1981, n. 120) ed alla NATO – Comando Forze Alleate Sud Europa e Comandi NATO da esso dipendenti (D.P.R. 9-7-1953, n. 693, G.U. 22-9-1953, n. 217): Autorità Centrale ex art. 3 Convenzione Aja sul rimpatrio dei minori (L. 15-1-1994, n. 64, G.U. 29-1-1994, n. 23 S.O.), AIEA - Agenzia Internazionale dell'energia Atomica (DPCM 15-12-1994, G.U. 25-1-1995, n. 20), Commissione per le Adozioni Internazionali (DPR 1-12-1999, n. 492, G.U. 27-12-1999, n. 302), FAO - Food And Agricolture Organization (DPR 10-6-1989, G.U. 23-4-90, n. 94), International Labour Office (DPR 7-2-1990, GU n. 41/90), UNICRI United Nations Interregional Crime and Justice Research Institute (DPCM 25-2-1994, G.U. 7-4-1994, n. 80), UNIDO (United Nations Institute Development Organization) DPCM 16-1-1995, G.U. 3-2-1995 n. 98), IDLO (International Development Law Organization (DPCM 11-9-1998, G.U. n. 236 del 9-10-1998), Repubblica Senegal per una sola controversia DPCM 19-7-1996, G.U. 9-8-1996, n. 186);

g) enti di istruzione e ricerca scientifica: CNR Consiglio Nazionale Ricerche - per il patrocinio dopo la riforma dell'ente DPCM 21-5-1999, G.U. 22-6-1999, n. 144), Consorzio obbligatorio per l'impianto, la gestione e lo sviluppo della ricerca scientifica e tecnologica nella provincia di Trieste (D.P.R. 11-12-1990, G.U. 9-3-1991, n. 58), gli EDISU Enti diritto allo studio di Campobasso (DPCM 6-8-1998, G.U. 9-10-98, n. 236), di Caserta (DPCM 2-5-1996, G.U. 22-6-1996, n. 145), di Lecce (DPCM 9-4-1994, G.U. 29-7-1994, n. 176), di Napoli (DPR 27-3-1995, G.U. 14/4/1995, n. 88), di Salerno (DPCM 27-5-1994, G.U. 16-6-1994, n.139), di Cagliari (DPCM 21-5-1991, GU 6-7-1991 n. 257), di Roma (DPCM 28-10-1993, G.U. 29-12-1993, n. 304), A.CO.STUD. Azienda Comunale Diritto Studio Universale (D.P.C.M. 17-10-1995, G.U. 16-11-1995, n. 268), A.D.I.S.U. Tor Vergata (DPR 28-10-1993, G.U. 29-12-1993), A.D.I.S.U. di Bologna - Azienda Regionale Per Il Diritto Allo Studio Universitario Di Bologna (DPCM 2-7-1998, G.U. 14-8-1998, n. 189), ENEA (ex CNEN) (D.Lgs 30-1-1999, n. 36 G.U. 25-2-1999, n. 46 di riordino dell'Ente per le

nuove tecnologie, l'energia e l'ambiente ENEA a norma degli articoli 11, comma 1 e 18, comma 1 della L. 15-3-1997, n. 59), Ente Autonomo La Biennale Di Venezia L. 26-7-1973, n. 438, G.U. 27-7-1973, n. 193 e L. 13-6-1977, n. 324) ora società di cultura la biennale di Venezia D.Lgs 29-1-1998, n. 19 G.U. 11-2-1998, n. 34), Ente Autonomo La Triennale di Milano (L. 1-6-1990, n. 137 art. 14 2° comma), Istituto Elettrotecnico Nazionale Galileo Ferraris (DPCM 12-12-1995, G.U. 1-2-1996, n. 26), INDAM – Istituto Nazionale di Alta Matematica " Francesco Severi" (DPCM 3-12-1993, G.U. 21-1-1994, n. 16) vedere anche decreto 11 giugno 1999), Osservatorio Geofisico Trieste (L. 11-2-1958, n. 73 e deliberazione 6-2-1995), Osservatorio Vesuviano, (decreto direttoriale 5 ottobre 1998), Istituto Nazionale di Astrofisica – INAF (DPCM 29-8-2001, G.U. 22.11.2001. n. 272), ENAM – Ente Nazionale Assistenza Magistrale (DPCM 12-3-1996, G.U. 23-4-1996, n. 95), Istituto Nazionale Fisica Nucleare (INFN) – DPR 15-10-1990, GU 10-12-1990, n. 287), Istituto per l'Africa e l'Oriente (ISIAO) (L. 25-11-1995, n. 505, G.U. 30-11-1995, n. 280) che incorpora l'Istituto per l'Africa (cfr. L. 15-3-1956, n. 154 art. 10, G.U. 30-3-1956, n. 76) e l'ISMEO; Istituzioni Scolastiche (Scuole) (D.P.R. 4-8-2001, n. 352 recante modifiche al D.P.R. 8-3-1999, n. 275 in materia di autonomia delle istituzioni scolastiche: art. 1 lett. B)), Istituti Superiori Educazione Fisica ora Istituto universitario di scienze motorie) D.Lgs 8-5-1998, n. 178 – G.U.8-6-1998, n. 131);

h) enti trasformati in società per azioni con partecipazione pubblica: ANAS Azienda Nazionale Autonoma Strade Statali ora Ente Nazionale per le Strade e il CONI Comitato Olimpico (art. 7 comma 11 e 8 comma 10 della Legge 8-8-2002, n. 178 (di conversione il legge con modifiche del D.L. 8-7-2002, n. 138), recentissamente la Cassa e Depositi e Prestiti S.p.A.(cfr D.L.n. 269/03 cit. art. 5 comma 15) e la SACE – Istituto Servizi Assicurativi Commercio Estero S.p.A.(cfr D.L. n. 269/03 cit. art. 6 comma 15);

i) enti vari: Autorità Portuale di Ancona, Bari, Brindisi, Cagliari, Civitavecchia, Genova, La Spezia, Marina Di Carrara, Messina, Palermo, Piombino, Taranto e Trieste (DPCM 4-12-1997, G.U, 7-1-1998, n. 4), Aziende Ad Ordinamento Autonomo – Patrocinio Dipendentl (DPCM 14-10-1997 su G.U. n. 286 del 09/12/1997 – art. 37), CRI – Croce Rossa Italiana con personalità di diritto pubblico cfr DPR 7-3-1997, n. 110 artt. 5 e 39; D.P.C.M. 5-7-2002, n. 208), Ente Nazionale Aviazione Civile (D.Lgvo 25-7-1997 n. 250, G.U.31-7-1997, n. 177), ENAV – Ente Assistenza Volo (L. 21-12-1996, n. 665, G.U. 30-12-1996, n. 304 - DM 22-4-1997, G.U. 20-1-1998, n. 15), Ente Sardo Acquedotti Fognatura (D.P.C.M. 16-7-1993, G.U. 27-7-1993, n. 174), Centro Tecnico di cui all'art. 24 comma 6 legge n. 340/2000 (DPCM 9-12-2000 art. 5), Fondo di Solidarieta' per le Vittime dell'usura (D.P.R. 29-1-1997, n. 51), Cassa Ufficiali Esercito (D.L. 16-11-1996, n. 313 conv. L. 8/8/96 n. 416), Gestione Fondo Indennita' Buonuscita Poste Italiane L. 27-12-1997, n. 449 art. 53, G.U. 30-12-1997, n. 302), INPDAP (D.Lgs 30-6-1994 n. 479, G.U. 1-8-1994, n. 178, che concede il patrocinio dell'Avvocatura limitatamente al giudizio in corso, a mezzo di convenzioni), ISPSEL – Istituto Superiore Previdenza e Sicurezza Lavoro (per il riordino cfr. D.Lgs 29-10-1999, n. 419 G.U. 15-11-1999, n. 268), Istituto Italiano di Medicina Sociale (DPCM 6-10-2000, G.U. 6-12-2000, N. 285), Istituto Postelegrafonici (D.M. 12-6-1995, n. 329, G.U. 5-8-1995, n. 182), I.S.T.A.T. – Istituto Centrale Statistica (art. 15 del D.Lgs. 6-9-1989, n. 322, G.U. 22-9-1989, n. 222), U.N.I.R.E. Unione nazionale incremento razze equine (DPCM 18-4-2003, G.U. 18-6-2003).

PAGINA BIANCA

Capitolo 7

La dimensione internazionale della funzione pubblica

PAGINA BIANCA

Capitolo 7
La dimensione internazionale della funzione pubblica

7.1 La dimensione internazionale delle politiche in tema di PA

Gli ultimi venti anni di riforma della pubblica amministrazione dei paesi sviluppati (area OCSE) hanno avuto come focus privilegiato il miglioramento dell'efficienza dell'amministrazione ed il ripensamento del suo ruolo nella società.

Il Comitato Public Management (PUMA) dell'OCSE ha avviato un lavoro di analisi delle politiche di modernizzazione realizzate in questi anni, che sarà completato entro il 2004, e sulla cui base sarà delineata una nuova agenda per la modernizzazione.

E' opinione comune che questa stagione di riforme ha permesso alla modernizzazione della pubblica amministrazione di assumere un posto centrale nei programmi politici dei governi. Inoltre ha perduto rilevanza la convinzione, in precedenza diffusa, che la pubblica amministrazione sia un fenomeno specifico e inconfrontabile tra paesi diversi. Questo effetto è testimoniato dall'interesse affermatosi a partire da quegli anni nella comparazione a livello internazionale.

In questo contesto si inserisce la cooperazione informale tra le Funzioni Pubbliche dei paesi dell'Unione Europea che ha dato luogo alla Rete delle pubbliche amministrazioni europee (European Public Administration Network – EPAN).

7.2 Lo spazio amministrativo europeo

Il tema del funzionamento dei sistemi amministrativi è andato assumendo sempre più rilevanza a livello europeo negli ultimi anni, considerati i vincoli posti agli Stati Membri (SM) dall'appartenenza all'Unione Economica e Monetaria. La qualità della pubblica amministrazione, la sua maggiore o minore efficacia nel favorire lo sviluppo economico può incidere, infatti, sulla competitività europea e sull'effettiva possibilità di completare il mercato interno. Questo rende il miglioramento delle performance delle amministrazioni pubbliche un obiettivo essenziale in sé stesso, come la maggior parte delle attuali agende politiche degli SM dimostrano, e, nel contempo, uno strumento per dare ulteriore impulso all'integrazione europea.

7.2.1 La cooperazione fra le funzioni pubbliche europee

Gli SM hanno sempre difeso e continuano a difendere, con maggiore o minore grado di intensità da parte di ciascuno di essi, la loro sovranità esclusiva in materia di amministrazione pubblica e la salvaguardia delle loro tradizioni amministrative, che si fondano su differenti origini storiche e culturali. Ma con il maturare progressivo, all'interno dei singoli paesi, della consapevolezza del ruolo che la qualità delle prestazioni offerte dalle amministrazioni pubbliche gioca nel determinare la performance economica e sociale di un paese, è maturata anche la convinzione che l'integrazione europea non possa fare a meno di una progressiva armonizzazione nelle performance dei sistemi amministrativi. L'esigenza di uno scambio continuo di esperienze, di un coordinamento delle iniziative nazionali fino ad arrivare allo svolgimento vero e proprio di attività in collaborazione hanno portato dapprima i Direttori Generali (DG) e, successivamente, anche i Ministri responsabili della funzione pubblica a riunirsi periodicamente.

La cooperazione europea tra i Ministri e i DG responsabili della funzione pubblica è una cooperazione cosiddetta "informale", in quanto non prevista dai Trattati istitutivi dell'UE. In generale, le questioni relative al funzionamento dei sistemi amministrativi dei Paesi Membri non sono disciplinate dai Trattati, a parte il caso della disciplina relativa alla libera circolazione dei lavoratori che si applica, sia pure con alcune eccezioni[1], anche ai funzionari pubblici (art. 39 del Trattato).

Tale previsione costituisce un mandato per la cooperazione europea esclusivamente in questa particolare area, ma non per la collaborazione nel suo complesso. La cooperazione avviene, dunque, al di fuori di ogni accordo intergovernativo e si basa su regole definite informalmente nel corso del tempo. I Ministri e i DG stabiliscono, con risoluzioni approvate nei loro incontri, obiettivi e programmi di lavoro da realizzare. Tali risoluzioni costituiscono l'unica formale base di riferimento per tutto l'ambito della cooperazione informale.

La cooperazione fra le funzioni pubbliche europee ha ormai una lunga storia. I DG si incontrano regolarmente da 20 anni con riunioni in ogni semestre. A partire dal 1988, hanno iniziato a riunirsi periodicamente, sia pure non con cadenza regolare, anche i Ministri che, a tutto il 2002, si sono riuniti 9 volte[2]. Nel tempo vi è stata un'intensificazione della cooperazione ed una espansione progressiva dei suoi ambiti. Ciò è avvenuto a ridosso delle principali tappe dell'integrazione monetaria europea, tra la fine degli anni '90 e l'inizio del 2000. A tale accelerazione ha contribuito in maniera significativa, assumendone il ruolo di leader a livello politico, proprio l'Italia.

Nel nostro Paese, infatti, l'appartenenza all'UE trova forte sostegno nell'opinione pubblica. I *policy maker* nazionali hanno spesso tratto vantaggio dai vincoli imposti da tale appartenenza per far accettare alla stessa opinione pubblica riforme strutturali per le quali sussistevano resistenze sul piano interno, legate ai diversi interessi in gioco. Questo aspetto non riguarda, comunque, solo l'Italia. Una sempre più ampia estensione dei compiti comunitari è avvenuta in generale, infatti, anche sotto la pressione dei governi nazionali che tendono a rafforzare l'Unione come modo per aumentare la sovranità degli Stati e per risolvere problemi domestici.

La necessità di convergenza su standard elevati delle prestazioni dei servizi delle amministrazioni pubbliche degli SM è stata evidenziata per la prima volta in ambito comunitario nel 1996, proprio durante il semestre di Presidenza italiana, ed è progressivamente divenuta una questione europea di particolare rilievo sotto tre profili:

- **la competitività**: il miglioramento del sistema normativo e della qualità dell'azione

[1] E' consentito agli SM di restringere la possibilità di concorrere a ricoprire posizioni professionale pubbliche, che comportino l'esercizio di poteri e responsabilità connessi alla salvaguardia dell'interesse nazionale, ai soli cittadini dello Stato stesso.

2 Nel 2003 si è tenuto un incontro durante il semestre di Presidenza greco (Rodi, giugno 2003) e si terrà un incontro a Roma, organizzato dall'Italia il 1° dicembre prossimo.

amministrativa, per garantire condizioni equivalenti di produttività e concorrenza, è un fattore cruciale per la competitività complessiva di ciascun paese e del "sistema Europa";

- **i diritti di cittadinanza:** ciascun cittadino europeo, a prescindere dallo Stato di residenza, ha il diritto di ricevere dalle amministrazioni pubbliche un servizio più o meno equivalente ovvero non deve essere penalizzato di fatto per la differente qualità delle prestazioni amministrative;
- **il rispetto del Patto di Stabilità:** in relazione ai vincoli posti dall'appartenenza all'Unione Economica e Monetaria, la qualità della amministrazione pubblica, la sua maggiore o minore efficacia nel favorire lo sviluppo economico e la sua efficienza incidono sulla capacità degli SM di mantenersi all'interno dei parametri di Maastricht.

Le conclusioni del **Consiglio Europeo di Lisbona** (marzo 2000) hanno sottolineato quest'ultimo aspetto, individuando la necessità di fissare una strategia per azioni coordinate intese a semplificare il quadro regolamentare, incluso il funzionamento dell' amministrazione pubblica, a livello sia nazionale che comunitario [3]. E' stata in tal modo posta la base per creare una solida cooperazione fra le amministrazioni pubbliche europee. Inoltre, il Consiglio Europeo di Lisbona ha individuato un nuovo metodo, definito "di coordinamento aperto", quale strumento per diffondere le buone prassi e conseguire una maggiore convergenza verso le finalità principali dell'UE[4]. L'obiettivo è quello di promuovere un processo di apprendimento reciproco a livello europeo, basato sullo scambio, la comparazione e l'emulazione delle pratiche migliori fra gli SM che li aiuti a migliorare le politiche nazionali. Attraverso l'utilizzo anche della tecnica del *benchmarking* [5] e la definizione di indicatori quantitativi e qualitativi, laddove ritenuto utile, si intende stimolare in sostanza, al di fuori di vincoli di tipo normativo, le amministrazioni ad allinearsi su quelle che vengono riconosciute come le pratiche migliori (*best practices*) a livello europeo. Il metodo del coordinamento aperto è inteso, dunque, a consentire un rafforzamento della convergenza su alcune priorità comuni, rispettando le diversità degli Stati.

Al successivo **Consiglio Europeo di Feira** (giugno 2000), su richiesta dell'Italia, è stato inserito nelle conclusioni un paragrafo che pone in rilievo il ruolo delle amministrazioni pubbliche, dell'attività amministrativa e di una migliore regolazione per la crescita economica e la promozione della competitività dell'UE e degli SM. Nello stesso paragrafo il Consiglio europeo incoraggia, inoltre, gli SM a valutare sistematicamente la qualità delle amministrazioni pubbliche e ad andare verso un sistema europeo di comparazione delle performance che adotti come riferimento le pratiche migliori (*best practice*) realizzate [6]. Nel **Consiglio Europeo di Barcellona** (marzo 2002), infine, i capi di Stato e di Governo hanno riaffermato l'importanza del miglioramento della qualità dei sistemi amministrativi per lo sviluppo economico e sociale dell'Unione.

A partire dal 2000 la convergenza dei sistemi amministrativi viene per la prima volta, dunque, posta accanto alla convergenza dei sistemi sociali ed economici dei diversi Paesi, trovando riconoscimento in documenti di rilievo politico europeo. Gli Stati dell'UE hanno riconosciuto, con il tempo, la necessità di creare uno "spazio amministrativo europeo", sia pure caratterizzato da una accettabile "varianza" nelle prestazioni rese dalle singole amministrazioni nazionali, quale passaggio necessario per accrescere la competitività europea a livello mondiale. Tale "spazio" è visto, oggi, come il terreno nel quale radicare l'effettiva libera circolazione dei cittadini, delle merci e dei capitali, condizione per promuovere efficacemente i diritti di cittadinanza europea e la concreta realizzazione del mercato unico.

---

[3] Conclusioni della presidenza – Consiglio europeo di Lisbona, 23 e 24 marzo 2000, paragrafi 14 e 17.

[4] Conclusioni della presidenza – Consiglio europeo di Lisbona, paragrafo 37.

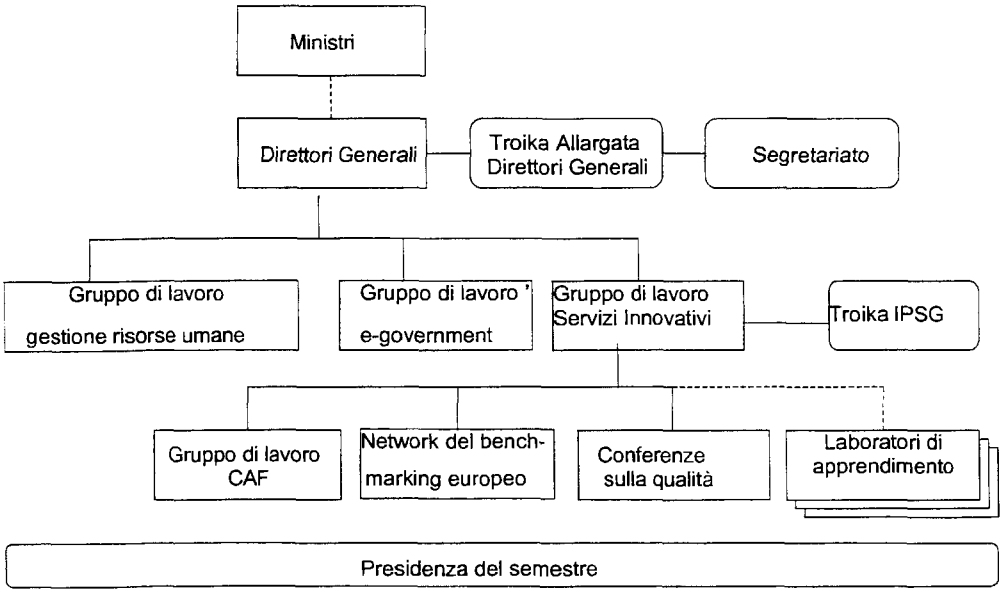
[5] "Il benchmarking è un processo di misurazione sistematico e continuo volto a comparare la performance di un organizzazione con quella di un'altra, ritenuta leader, al fine di acquisire informazioni utili a definire piani di azione per il miglioramento della performance". Definizione tratta da: *Benchmarking Facts – A European perspectives*, edited by Richard Keegan, 1998.

[6] Conclusioni della Presidenza - Consiglio europeo di Santa Maria di Feira – 19 e 20 giugno 2000, paragrafo 31.

7.2.2 Le modalità della cooperazione informale

L'attività di collaborazione fra Ministri e DG responsabili della funzione pubblica è venuta strutturandosi, nel corso del tempo, come un vero e proprio network di responsabili politici e amministrativi e funzionari (European Public Administration Network - EPAN) che si incontrano regolarmente sulla base di agende e programmi di lavoro approvati a livello europeo. L'articolazione del network riportata nella pagina seguente presenta, al novembre 2002, quattro livelli: i Ministri, i DG, i gruppi di lavoro che operano in diverse aree tematiche e, nella sola area del miglioramento della qualità dei servizi pubblici, ulteriori sottogruppi in numero variabile. Ciascuno dei livelli dialoga con il sottostante a cui sono rivolte le risoluzioni o i programmi di attività approvati durante gli incontri.

Gli incontri sono organizzati principalmente dalle amministrazioni nazionali del paese alla guida del semestre di Presidenza europea. I rappresentanti della Presidenza coordinano le riunioni che, dunque, vengono coordinate a turno, da ciascun SM. I *Ministri* si riuniscono per confrontarsi su tematiche di interesse comune, sulla base di agende stabilite dalla Presidenza di turno, approvare risoluzioni comuni concernenti le aree e i temi della collaborazione e per valutare le attività svolte dal network nel suo complesso. E' facoltà della Presidenza di turno decidere se organizzare o meno un loro incontro e sua responsabilità l'implementazione delle decisioni assunte.



Fonte: rapporto "Evaluation of the European Public Administration Network" predisposto dalla Presidenza Danese nel novembre 2002.

Considerata la diversità dei sistemi amministrativi degli SM, com'è ovvio attendersi, diverse sono le competenze dei Ministri coinvolti nella cooperazione informale. Valutando l'attuale situazione essi possono dividersi in due distinti gruppi: Ministri con competenza esclusiva sulla pubblica amministrazione e Ministri che assommano sotto di sé diverse aree di competenza.

Come evidenziato nello schema che segue, solo in alcuni paesi esistono strutture di livello ministeriale dedicate alla gestione dell'amministrazione pubblica e al tema della modernizzazione. La rilevanza del terreno della cooperazione informale delle funzioni pubbliche è chiaramente minore per i Ministri competenti in aree di maggiore rilievo politico, quali ad esempio la finanza e gli affari interni. Di conseguenza minore è, da parte dei paesi da essi rappresentati, l'interesse ad organizzare un incontro dei Ministri quando sono di turno alla Presidenza dell'UE.

COMPETENZE	**PAESI**
pubblica amministrazione	Belgio, Francia, Italia, Lussemburgo, Portogallo, Regno Unito, Spagna
pubblica amministrazione e finanze	Irlanda e Danimarca
pubblica amministrazione e affari interni	Germania, Grecia, Paesi Bassi
pubblica amministrazione e altre competenze	Austria , Finlandia, Svezia

Per quanto concerne i *Direttori Generali* essi da un decennio si riuniscono con regolarità, due volte all'anno, una per ciascun semestre di Presidenza europea. In alcuni Paesi la responsabilità della pubblica amministrazione è suddivisa fra più DG. In tal caso è supposta la partecipazione di tutte le figure rilevanti. L'Italia è attualmente rappresentata, nella sede, dal Capo Dipartimento della Funzione Pubblica. Anche i DG, come i Ministri, si incontrano per scambiarsi opinioni ed esperienze e per analizzare i risultati di indagini di settore proposte e realizzate a cura di ciascuna Presidenza generalmente affidandone l'incarico di esecuzione all'Istituto Europeo per la Pubblica Amministrazione (IEPA o EIPA). Tali indagini servono a valutare in maniera comparativa a livello europeo lo stato dell'arte delle attività dei diversi SM in aree di interesse per la cooperazione. Scopo degli incontri è divenuto, inoltre, valutare lo stato di avanzamento e i risultati dei progetti di collaborazione avviati e definire i nuovi programmi di lavoro del network, volti a dare concreta realizzazione alle linee guida formulate dai Ministri nelle loro risoluzioni e nei programmi a medio termine. Anche per i DG, negli ultimi anni, è stata introdotta la prassi di adottare risoluzioni a conclusione di ogni incontro.

Dal 1998 è stata introdotta una *Troika* dei DG composta dal Paese alla guida del semestre, dal precedente e successivo SM alla guida e da rappresentanti dell'Eipa e della Commissione Europea. Dal 2000 al gruppo, divenuto appunto "allargato", si è ritenuto utile associare i due SM successivamente alla guida dopo quello in carica, al fine di fornire un più ampio orizzonte temporale alle decisioni assunte. Compito della Troika DG è quello di supportare il lavoro del gruppo dei DG e collaborare con la Presidenza di turno anche nell'eventuale organizzazione di una riunione dei Ministri. Per tale ragione essa si riunisce all'inizio di ciascun semestre e poco prima degli incontri dei DG per predisporre, sulla base degli input provenienti da ciascun gruppo di lavoro, e negoziare il testo di risoluzione che sarà sottoposto in sede di riunione all'approvazione dei DG. Negli ultimi anni la Troika ha anche avuto l'importante ruolo di incontrare in riunioni ad hoc i rappresentanti dei Paesi candidati all'ingresso nell'UE e quelli delle organizzazioni sindacali riconosciute a livello europeo per consultazioni con essi sui temi e progetti della collaborazione informale.

La *Presidenza*, assistita da un segretariato composto da funzionari dai Paesi che compongono la Troika allargata, organizza la maggior parte degli incontri e amministra le pagine web a disposizione del network sul sito CIRCA[7] della Commissione. Si avvale, generalmente, di personale in servizio presso l'amministrazione da cui dipende lo stesso Direttore Generale coinvolto nelle attività di collaborazione. Con riguardo agli aspetti finanziari, sono a totale carico della Presidenza i costi, oltre che del proprio staff, anche dell'organizzazione degli incontri (escluse le spese di viaggio e alloggio dei partecipanti, previste solo per i Ministri) e delle eventuali consulenze tecniche.

Per completare la presentazione del network vanno ricordati, infine, i *gruppi di lavoro* istituiti dai DG: il gruppo Servizi pubblici innovativi (IPSG), il gruppo di lavoro sulla gestione delle risorse umane e quello sull'e-government. L'IPSG, che opera dal 1999, si occupa dell'area della qualità dei servizi pubblici ed è quello fra i gruppi di lavoro coordinati dai DG che, negli ultimi anni, ha avuto un ritmo più intenso di attività. Tratta temi quali management, organizzazione, miglioramento della qualità dei servizi, valutazione delle performance e indicatori di performance, *benchmarking*.

Il gruppo di lavoro sulla gestione delle risorse umane, originariamente dedicato al solo tema della mobilità dei dipendenti pubblici in ambito europeo, dal 2001 copre l'intero tema della gestione delle risorse umane. In ragione del tema trattato, tale gruppo è differente dagli altri in quanto la Commissione UE ne ospita generalmente i lavori presso proprie sedi a Bruxelles o Lussemburgo e copre i costi di interpretariato.

Il gruppo sull'e-government è stato istituito nel 2000 con l'obiettivo di promuovere e favorire lo scambio di opinioni, esperienze e buone pratiche fra gli SM nel settore dell'e-government. La sua nascita è stata influenzata dal lancio da parte della Commissione UE di un proprio piano di azione in tale area, denominato "E- Europe". Le sue attività sono focalizzate sullo studio degli impatti dell' ICT (information and communication tecnology) sul funzionamento delle amministrazioni pubbliche e sulla cooperazione fra amministrazioni, il cosiddetto *government to government*.

Riguardo al tema della qualità della regolazione, che come vedremo è anch'esso oggetto di attenzione dei Ministri della funzione pubblica a livello europeo, va ricordato che si tratta di un tema trasversale che fuoriesce, perciò, dal terreno di esclusiva cooperazione informale.[8] Le attività in tale ambito vedono oggi la presenza di un gruppo allargato, composto sia da esperti nominati dagli SM e della Commissione che da DG competenti in materia (che, a seconda degli Stati, possono o meno dipendere gerarchicamente dai Ministri della funzione pubblica). Sotto il profilo delle attività priorità è stata data, inizialmente, al coordinamento e allo scambio delle esperienze concernenti l'applicazione di tecniche di migliore regolazione negli SM. Attualmente la focalizzazione principale è sul supporto alla promozione di politiche di ampio respiro in tutti gli SM comprendenti: l'introduzione dell'AIR (analisi di impatto della regolazione); un ampio ricorso a meccanismi di consultazione pubblica e dei gruppi interessati; l'importanza di rendere pubblici il maggiormente possibile i risultati delle consultazioni, avvalendosi delle tecnologie della comunicazione; la realizzazione di programmi di semplificazione e raccolta in codici delle leggi.

---

[7] CIRCA è un acronimo che sta per *Communication and Information Resource Center Administrator*. Il server è finanziato e gestito dal Programma IDA della Commissione europea. Esso ospita un certo numero di network afferenti a temi comunitari.

[8] Ad esso si è dedicato, a partire dal 1998, un gruppo di DG competenti sul tema, rappresentanti dei diversi SM, con incontri semestrali regolari. Successivamente, sempre al di fuori dell'EPAN, è stato creato un gruppo composto da esperti nominati dagli SM e dalla Commissione, secondo quanto stabilito nelle conclusioni dei Consigli Europei di Lisbona e Feira (2000) che, per la prima volta, hanno sottolineato l'importanza di migliorare la qualità della regolazione e richiesto agli SM e alla Commissione di elaborare entro il 2001 una strategia di semplificazione dell'assetto regolatorio, sia ai livelli nazionali che a livello comunitario.

7.2.3 Gli ambiti della cooperazione informale

Indicatore dell'espansione e dell'intensificazione delle attività dell'EPAN è proprio l'ampliarsi e diversificarsi degli ambiti della collaborazione informale nel corso del tempo. Si possono distinguere due fasi:

- la **prima fase (1988 – 1996)** è caratterizzata dalla focalizzazione sul tema del personale delle amministrazioni pubbliche e dell'accesso alle stesse (riconoscimento dei titoli di studio, mobilità in ambito europeo, formazione e politiche di gestione)
- la **seconda fase (1998/2002)** è caratterizzata dalla presenza di più temi.

Nella prima fase la cooperazione si esplica essenzialmente nelle forme di condivisione e scambio di esperienze e nell'avvio di riflessioni comuni sul tema della cooperazione fra amministrazioni pubbliche a livello europeo. Ciò che caratterizza la seconda fase è l'ampliarsi della partecipazione degli SM alla cooperazione informale, il variare delle modalità stesse della collaborazione e l'estendersi e diversificarsi dei temi trattati.

Più regolari diventano gli incontri fra i Ministri, che iniziano a tenersi con ritmo quasi annuale, e progressivamente sempre più sistematica diviene la relazione fra riunioni dei Ministri e riunioni e attività dei DG. La creazione da parte di questi ultimi di gruppi di lavoro ad hoc, nelle diverse aree della collaborazione, contribuisce, inoltre, a rendere più efficace il mandato dei Ministri e a dare avvio a progetti comuni in vista del raggiungimento di risultati concreti. Sempre sotto il profilo del metodo di lavoro si passa, infine, dal produrre "conclusioni" a produrre "risoluzioni". Lo scopo non è più solo quello di individuare strategie da perseguire prevalentemente ai livelli nazionali. Si avviano comuni progetti di azione che prevedono attività da sviluppare a livello europeo, per individuare modalità di azione comuni volte al miglioramento dei sistemi amministrativi nazionali nelle aree di collaborazione.

Riguardo ai temi, diventa sistematica l'attenzione per alcune aree che vengono a caratterizzare sempre più il terreno di intervento della cooperazione informale:

- miglioramento della qualità dei servizi pubblici
- gestione delle risorse umane delle PA
- qualità della regolazione
- e-government.

Si tratta, com'era ovvio attendersi, degli stessi temi che vengono progressivamente ad occupare le agende politiche degli SM con riguardo ai sistemi amministrativi e al loro ruolo nei processi di sviluppo economico e di integrazione dell' UE.

Affianco alle aree su cui si concentra la realizzazione concreta di azioni comuni sono venuti emergendo, inoltre, altri temi che divengono, a loro volta, terreno di costante confronto fra i Ministri in ogni loro incontro. Crescente importanza per il miglioramento continuo dei servizi pubblici a livello europeo viene riconosciuta al *dialogo sociale* e, in tale direzione, viene dato mandato ai DG di mantenere un continuo scambio di informazioni fra le amministrazioni nazionali e i rappresentanti delle associazioni sindacali europee. Sul tema i Ministri verificano, ad ogni successivo incontro, gli avanzamenti realizzati in ambito europeo.

Anche il tema della *riforma della Commissione UE* entra in modo sistematico nell'agenda dei Ministri. La Commissione stessa, presente agli incontri, fornisce ampia informazione sui progressivi sviluppi della riforma in corso, con particolare riferimento a tutti gli aspetti che riguardano le politiche di gestione del personale e gli scambi utili a creare processi di osmosi fra le politiche della Commissione e i livelli nazionali.

Ultimo tema rilevante di interesse comune dei Ministri è divenuto, infine, quello dell'*allargamento dell'UE*. Il tema presenta ovvi aspetti di incidenza sull'attività di cooperazione informale e per tale ragione è stata istituita nel novembre del 2002 un'apposita *taskforce*, composta dai DG di alcuni SM, dedicata a produrre un rapporto sugli impatti che l'ingresso effettivo dei nuovi SM, nel 2004, produrrà sul funzionamento dell'EPAN. E' stato concordato un ingresso progressivo dei 10 nuovi Stati nel network che prevede, già nel semestre italiano di Presidenza (luglio/dicembre 2003), la presenza di loro rappresentanti a tutti gli incontri previsti.

7.2.4 I risultati e le criticità della cooperazione informale

Riguardo ai risultati della cooperazione informale vanno rilevati innanzitutto quelli intangibili, essenzialmente derivanti dall'attività di networking, che caratterizzano l'ambito in esame. In primo luogo la cooperazione informale contribuisce ad armonizzare le diverse culture amministrative fra loro e questo costituisce senz'altro uno dei suoi risultati più importanti. Se si considera, infatti, che l'obiettivo principale della cooperazione informale è quello di promuovere lo scambio di idee, esperienze, informazioni fra i partecipanti alla rete, un risultato è dato proprio dalla rete di contatti internazionali che, ai vari livelli del network, si è venuta intessendo e dalla generale percezione positiva che del network stesso hanno i partecipanti.[9]

Per quel che riguarda i risultati concreti della cooperazione ad un primo livello si può considerare il know-how prodotto. Si è già fatto riferimento, nel corso della trattazione, alla preminente attività di analisi di tipo comparativo realizzata nell'ambito del network. Nelle aree della cooperazione è stata prodotta una serie molto ampia di rapporti di indagine, che analizzano lo stato dell'arte nei diversi sistemi amministrativi nazionali e di studi di tipo metodologico concernenti le modalità di realizzazione delle azioni comuni. Non esiste, purtroppo, una raccolta sistematica di tutta la documentazione prodotta nel corso del tempo e quella della comunicazione con l'esterno è un'esigenza sentita, ma rispetto alla quale non si è dato avvio concreto a soluzione operative, pur prospettate, come quella di selezionare i documenti ritenuti maggiormente rilevanti e renderli accessibili al largo pubblico attraverso internet.

Come si è detto, attualmente una parte rilevante della cooperazione consiste nell'avvio e nella gestione di iniziative comuni. Ed è in quest'ambito che negli ultimi anni si sono prodotti dei risultati significativi. È stato definito uno strumento denominato CAF (Common Assessment Framework) che serve all'auto-valutazione dello stato di salute, e quindi delle performance, delle organizzazioni pubbliche. L'utilizzo del CAF da parte delle pubbliche amministrazioni europee consente anche di raccogliere dati necessari per un *benchmarking* europeo delle organizzazioni pubbliche, uno strumento attraverso il quale si può pervenire ad una crescente omogeneizzazione verso l'alto delle performance. Il CAF è in corso di applicazione sperimentale nelle amministrazioni dell'Unione e nei Paesi candidati all'accesso.

Un altro risultato concreto è rappresentato dalle reti di referenti nazionali di contatto istituite in diversi ambiti della cooperazione:

- *Network dei referenti CAF*
- *Punti di Contatto Nazionale sulla mobilità*

[9] E' utile fare riferimento, sotto questo profilo, alla consistenza numerica del network, ovvero a dati quali il numero degli incontri realizzati e dei partecipanti coinvolti. Nel corso del 2002 si sono tenuti 36 incontri cui hanno partecipato oltre 360 persone per ciascun semestre. I dati sono tratti dal già citato rapporto "Evaluation of the European Public Administration Network" predisposto dalla Presidenza Danese e presentato nel novembre 2002 ai DG.

Tali reti di referenti rappresentano sia un elemento di facilitazione verso le amministrazioni e gli operatori pubblici degli ambiti interessati, sia occasione di scambio sistematico e confronto fra le politiche dei paesi dell'UE. Il primo mira a promuovere la diffusione del CAF ai livelli nazionali. Il secondo è volto a facilitare la mobilità internazionale dei funzionari e costituisce una sorta di intranet tra le amministrazioni dei diversi paesi, responsabili delle politiche di mobilità, nella quale circolano le informazioni relative alle procedure esistenti nei vari paesi nonché alle opportunità di impiego presenti in ciascun paese per funzionari provenienti da altri paesi dell'Unione.

E' stato inoltre istituito, con le Conferenze sulla qualità, un appuntamento biennale rivolto a funzionari pubblici ed esperti di pubblica amministrazione a livello europeo. Oltre 1200 partecipanti per ciascuna edizione (Portogallo 2000 e Danimarca 2002) si sono confrontati sui temi del miglioramento della qualità dei servizi pubblici attraverso un'ampia presentazione di casi, realizzati in ciascun SM.

Esistono, infine, importanti risultati concreti sul piano della collaborazione e contribuzione dell'EPAN alle attività della Commissione UE. In particolare, nell'area della qualità della regolazione, la cooperazione dei Ministri delle funzioni pubbliche ha portato all'elaborazione di un rapporto (Mandelkern report) il cui piano di azione ha avuto applicazione successiva a livello sia degli SM, che della Commissione e che ha anticipato l'elaborazione di un Piano di azione della stessa Commissione per la qualità della regolazione dell'UE.[10] Anche nell'area dell'e-government e della gestione delle risorse umane dei sistemi amministrativi le azioni sono, in misura crescente, sempre più coordinate con quelle realizzate dalla Commissione e con le politiche adottate a livello della cooperazione formale fra SM dell'UE.

Nonostante i significativi risultati raggiunti va evidenziato che le potenzialità e l'efficacia della cooperazione informale delle funzioni pubbliche a livello europeo risultano però limitate da una serie di problemi, riscontrabili nel funzionamento dell'EPAN, essenzialmente legati a tre fattori: il suo carattere informale; il diverso grado di interesse degli SM alla cooperazione informale e la conseguente discontinuità del loro impegno e, non meno importante, le risorse a disposizione del network. La continuità di impegno e l'investimento di risorse, fattori non strettamente necessari nella fase in cui caratteristica della cooperazione informale era quella di rappresentare una sede di esclusivo scambio di idee ed esperienze fra gli SM, risultano oggi essenziali nel percorso, ormai da qualche anno intrapreso, di realizzazione di azioni comuni. A tal riguardo si può dire che, probabilmente, sono necessari dei tempi di adattamento e riorganizzazione del network che, avendo in parte mutato i suoi obiettivi, sostanzialmente incrementandoli, non ha ancora adeguato del tutto i suoi modi di funzionamento ai nuovi obiettivi.

Il fatto di non disporre di risorse certe nel tempo rende ovviamente limitato l'orizzonte temporale delle azioni comuni, difficile l'avvio di progetti di collaborazione complessi (è il caso, ad esempio, delle iniziative di *benchmarking*) ed eccessivamente lento il processo di raggiungimento di risultati. Se si pensa al considerevole ammontare di risorse rappresentato ad esempio dai fondi comunitari a disposizione degli SM per progetti di collaborazione nell'ambito dei Programmi di iniziativa comunitaria varati dalla Commissione, può risultare estremamente chiaro quali difficoltà di gestione delle attività possano caratterizzare il network.

Come si è visto, comunque, la cooperazione informale ha prodotto diversi risultati concreti ed è andata coordinandosi in maniera crescente con l'azione della Commissione a livello comunitario. Al di là dei vincoli attualmente posti dai Trattati dell'UE non sembra difficile immaginare, in un futuro prossimo, forme di avvicinamento al terreno della cooperazione formale fra SM anche nell'area del funzionamento dei sistemi amministrativi. E' stata infatti più volte ventilata l'ipotesi di istituire un Consiglio formale dei Ministri delle funzioni pubbliche.

10 Simplifying and improving the regulatory environment - 2002.

La cooperazione informale potrà perdere i vantaggi, descritti, del suo essere tale, ma guadagnare in termini di risorse disponibili e visibilità politica, anche presso i cittadini europei, del suo operato. Il terreno è però estremamente complesso, considerato che sul punto le posizioni degli SM sono diverse e, in alcuni casi, molto lontane fra loro.

Un ultimo elemento da considerare, in termini di sfide future, è il nuovo scenario che si presenta in relazione all'ingresso imminente di 10 nuovi SM nell'Unione: la questione dell'allargamento. Si presentano, infatti, nuovi problemi derivanti da diversi aspetti critici: aumento del grado di eterogeneità rispetto agli ambiti ritenuti di interesse maggiormente rilevante per i diversi SM; problemi legati al gap di conoscenza e comprensione dei meccanismi di funzionamento dei sistemi amministrativi dei diversi Paesi; necessità di rivedere alcune modalità operative nel funzionamento dei gruppi; problemi linguistici e problemi logistici.

Nonostante le criticità evidenziate, le ragioni sottostanti la cooperazione informale dei Ministri della funzione pubblica e il funzionamento complessivo dell'EPAN non solo rimangono valide, ma accrescono la loro importanza in ragione dell'allargamento dell'UE. I Paesi di nuova adesione, infatti, pur avendo compiuto enormi progressi nella modernizzazione dei loro apparati, nel necessario percorso di acquisizione dell'*acquis communautaire* , devono ancora progredire in molti ambiti. La cooperazione informale nell'Unione allargata può e deve contribuire ad accelerare il processo di riduzione delle distanze tra i sistemi amministrativi di questi paesi e quelli dei quindici. L'allargamento costituisce, dunque, l'occasione per un rilancio e un rafforzamento della cooperazione europea delle funzioni pubbliche.

7.3 Le attività realizzate nel 2003

L'attività internazionale del Dipartimento della Funzione Pubblica è stata caratterizzata, nel 2003, da un costante e personale impulso del Ministro Mazzella articolatosi attraverso un intenso e coerente programma di visite all'estero, cui si sono aggiunti diversi incontri con delegazioni estere a Roma. Il semestre di presidenza italiano della UE, con correlato programma di cooperazione in tema di Pubblica Amministrazione, ha costituito uno dei principali motivi ispiratori di tali iniziative e si è concluso con la riunione dei Ministri della Funzione Pubblica tenutasi a Roma il 1 dicembre. Va peraltro notato come l'attenzione sia stata diretta anche a numerosi altri aspetti, e, per la prima volta, ad importanti interlocutori extra comunitari (primi tra essi USA, Russia, Santa Sede, Israele) oltre ad ambiti multilaterali, quali l'OCSE ed il *V Global Forum sulla Reinvenzione del Governo*.

Nella gran parte dei casi, si è dato seguito alle iniziative concordate nel corso dello stesso anno: si tratta soprattutto della conclusione di accordi (o dei relativi negoziati) riguardanti l'importante settore della formazione.

U.E e Paesi membri: il Ministro Mazzella, soprattutto al fine di illustrare il programma del semestre di presidenza italiana, ha svolto incontri, nei rispettivi Paesi, con i Ministri di **Spagna** (febbraio), **Grecia** (marzo), **Regno Unito** (aprile), **Francia** (maggio), **Germania** (novembre), **Svezia** (dicembre). In marzo, egli si è recato a Bruxelles in visita alle Istituzioni comunitarie, svolgendo incontri con i Commissari **Kinnock**, **Monti** e **Bolkenstein**. Il primo ha peraltro preso parte a *Forum P.A.*, tenutosi in maggio a Roma.

Il Ministro Mazzella ha inoltre rappresentato l'Italia alla riunione informale dei Ministri europei della Funzione Pubblica, tenutasi a **Rodi** in giugno, ottenendo il più ampio avallo al programma di presidenza italiana per il semestre successivo.

Riunione informale dei Ministri europei della Funzione Pubblica. Si è tenuta a Roma il 1 dicembre, con la partecipazione dei Paesi membri, di quelli in via di adesione e candidati. Ha costituito un momento particolarmente significativo nel contesto del Semestre di Presidenza italiana del Consiglio dell'Unione Europea, per almeno due motivi.

1) Per il livello dei partecipanti, si è trattato della più importante riunione tenutasi sin dall'istituzione della cooperazione europea nel campo della Pubblica Amministrazione: vi hanno preso parte **2 vice Primi Ministri** (Olanda e Turchia), **11 Ministri** (tra i quali il Ministro degli Interni tedesco, Schily, i Ministri delle Finanze di Finlandia e Cipro, i miei omologhi francese e spagnolo, etc), il Vice Presidente della Commissione (Kinnock), e **7 vice Ministri**. Per limitarsi ad un raffronto: lo scorso giugno, sotto presidenza greca, con stesso numero di Paesi invitati, erano presenti 3 Ministri (incluso il Ministro Mazzella).

2) È stato adottato, su iniziativa italiana e vincendo le riserve di non pochi Stati, un programma a medio termine per il biennio 2004-2005. Il ***Programma di Roma***, di cui vi è un solo precedente, è un importante documento che dà lustro alla nostra Presidenza in quanto indica alle prossime quattro presidenze i temi, gli obiettivi ed i tempi delle riforme della Pubblica Amministrazione.

Paesi di prossima adesione UE: sono stati avviati e conclusi i negoziati per accordi bilaterali, incentrati in particolar modo sulla formazione, con
l'**Ungheria**, la **Polonia** e la **Bulgaria**. Si è in attesa di firma, per la quale le rispettive capitali hanno già auspicato la visita il Ministro Mazzella.

Paesi extra-comunitari: in seguito alla visita (la prima) di una delegazione della **Federazione Russa** ad alto livello in marzo, sono stati avviati e conclusi i negoziati bilaterali tra le rispettive scuole di Pubblica Amministrazione; il Ministro Mazzella è stato invitato a Mosca per la firma.

E' stato inoltre dato avvio ai primi rapporti di collaborazione bilaterale con gli **USA**, attraverso la firma a Roma, in luglio, del primo accordo tra SSPA e la corrispondente scuola statunitense; farà seguito una visita del Ministro Mazzella in USA, per la quale sono già stati avviati i primi contatti. Si è dato impulso, inoltre, ad un primo, concreto dialogo con **Israele**, attraverso incontri, tenutisi in settembre presso la SSPA a Caserta e a Palazzo Vidoni a Roma, con una folta (30 persone) e qualificata delegazione di alti funzionari israeliani. Per quanto riguarda i Paesi asiatici, il Ministro Mazzella ha ricevuto, in dicembre, una delegazione della **Repubblica Popolare Cinese,** guidata da Vice Presidente della Commissione Affari interni dell'Assemblea Cinese; l'incontro, nel solco della visita in ottobre del Presidente Berlusconi a Pechino nell'ambito del semestre di presidenza UE, ha confermato l'interesse della Cina per la riforma amministrativa italiana, cui la nuova legislazione di Pechino in tema di pubblico impiego si sta in parte ispirando. Sono state inoltre ricevute dal Ministro Mazzella, in luglio, due delegazioni, entrambi a livello ministeriale, in rappresentanza del **Vietnam** e dello **Sri Lanka**.

A Città del Messico, in novembre, sono stati avviati rapporti di collaborazione bilaterale con il **Messico**, in seguito ad un incontro tra il Ministro Mazzella ed il suo omologo Romero.
Per quanto attiene ai **Paesi del Mediterraneo,** è stato rilanciato il progetto di costituire in Italia un Centro per la Cooperazione nel campo della Pubblica Amministrazione destinato ad un arco di Paesi che vanno dai Balcani al Maghreb. L'iniziativa associa Formez e **Nazioni Unite** in uno sforzo congiunto a favore di Paesi prioritari per l'Italia.

Santa Sede. Il Ministro Mazzella ha avviato i primi rapporti tra il Dipartimento e la **Santa Sede**, attraverso un incontro, in ottobre a Palazzo Vidoni, con il Presidente del Pontificio Concilio per la Giustizia e la Pace, Card. Martino. Al centro dell'incontro, cui seguiranno specifici

ıpprofondimenti, le possibili consonanze tra i principi laici cui è improntata la pubblica ımministrazione e la dottrina sociale della Chiesa.

Organizzazioni Internazionali. E' stata rilanciata e approfondita la collaborazione con l'**OCSE**, ıttraverso l'incontro, in maggio a Parigi, tra il Ministro Mazzella ed il Segretario Generale, Johnston. Tra i seguiti, va annoverata anche la partecipazione di quest'ultimo alla ›resentazione del rapporto sull'e-government, tenutasi a Roma in giugno dietro iniziativa del Ministro Mazzella. Nel contesto degli eventi multilaterali, va segnalato il rilancio del ruolo italiano .. seno al ***V Global Forum sulla Reinvenzione del Governo***, tenutosi quest'anno, in ıovembre, a Città del Messico: particolare importanza è stata data alla partecipazione del Ministro Mazzella, che ha sostanzialmente aperto i lavori assieme al Presidente del Messico e ıd alcuni capi di Stato e di Governo.

* * *

sintesi l'azione internazionale condotta nel 2003 ha fatto registrare:

- Il rafforzamento della cooperazione europea nel campo della Pubblica Amministrazione, attraverso il rilancio del ruolo di impulso politico dei Ministri (programma di Roma) e l'avvio della cooperazione interistituzionale in ambito UE (firma dell'accordo tra Consiglio, Commissione e Parlamento per la semplificazione normativa). Entrambi i risultati sono stati ottenuti grazie ad un forte impegno italiano, ampiamente riconosciuto ed apprezzato dagli altri Paesi.

- Il consolidamento di rapporti bilaterali già avviati, soprattutto con i principali partners europei. Per la Germania, l'incontro tra il Ministro Mazzella ed il Ministro dell'Interno Schily a Berlino risulta essere stato addirittura il primo a livello ministeriale.

- L'avvio di rapporti bilaterali con Paesi finora estranei alla cooperazione bilaterale in questo settore. E' questo il caso, in particolare, di Russia, USA, Santa Sede, Polonia, Israele, Messico, etc.

- La riaffermazione del ruolo dell'Italia in ambito multilaterale: OCSE, Global Forum.

Quanto ai **temi** oggetto delle diverse iniziative, in sintonia con i punti qualificanti del programma di presidenza UE, vanno segnalati: la formazione (attraverso il rilancio dell'attività di SSPA e Formez); la semplificazione amministrativa; il miglioramento della qualità dei servizi pubblici; il governo elettronico.

Particolare interesse ha suscitato in diversi interlocutori esteri (segnatamente Francia, Russia, Gran Bretagna, OCSE) il progetto di riforma delle autorità indipendenti; ad essi, dietro specifica richiesta, è stata inviata copia del disegno di legge in argomento, ottenendo ampi e lusinghieri commenti.

Altro elemento qualificante della posizione italiana, è rappresentato dall'azione a favore del riconoscimento del diritto dei cittadini, nei confronti degli Stati nazionali e della UE, ad essere informati sull'azione delle pubbliche amministrazioni nei diversi livelli cui essa si svolge. Tale diritto, che viene affermandosi nelle coscienze, è reso concretamente possibile dall'innovazione tecnologica (*Web TV*).

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

Ufficio Relazioni Sindacali

RELAZIONE

SULLO

STATO DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE

ALLEGATO

Rilevazione dei distacchi e dei permessi sindacali retribuiti, delle aspettative e dei permessi sindacali non retribuiti e delle aspettative e permessi per funzioni pubbliche

Art. 50, commi 3 e 4, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165

(Anno 2002)

NB. L'indagine, così come specificato nell'indice della Relazione al Parlamento sullo stato della P.A., di cui questa pubblicazione ne costituisce parte integrante, è riferita al mese di ottobre 2003"

INDICE

I. Introduzione e considerazioni generali

II. Tabelle di sintesi

III. Distacchi sindacali retribuiti, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per qualifica e per sesso

IV. Permessi sindacali cumulati sotto forma di distacco, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per qualifica e per sesso

V. Aspettative sindacali non retribuite, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per qualifica e per sesso

VI. Permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per RSU, per qualifica e per sesso

VII. Permessi sindacali retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutari, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per qualifica e per sesso

VIII. Permessi sindacali non retribuiti, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per sindacato, per RSU, per qualifica e per sesso

IX. Aspettative e permessi per funzioni pubbliche, per Comparti di contrattazione e settori della P.A., per qualifica, per sesso e per tipo di istituzione

X. Elenco delle Amministrazioni che non hanno fornito dati al 10 ottobre 2003

I - INTRODUZIONE E CONSIDERAZIONI GENERALI

PAGINA BIANCA

La rilevazione dei dati relativi alla fruizione dei distacchi, permessi e aspettative sindacali non retribuite per l'anno 2002 è avvenuta, sostanzialmente, sulla base dei contingenti fissati dal CCNQ del 9 agosto 2000, per il personale dei livelli, fatta eccezione per il personale della Scuola, e dal contratto quadro 27 febbraio 2001 per il personale dirigenziale.

Infatti, il contratto quadro recante la nuova ripartizione per il biennio 2002/2003, per il personale non dirigenziale, ha iniziato ad esplicare i propri effetti il 18 dicembre 2002, data della sua sottoscrizione presso l'Aran.

Per il personale del Comparto Scuola, invece, con il contratto quadro transitorio del 19 giugno 2002, è stata operata l'attribuzione dei distacchi a favore delle organizzazioni rappresentative in rapporto al dato associativo e, per la prima volta, al dato elettorale, essendo avvenute le elezioni per i rappresentanti del personale nel Novembre 2000, successivamente, quindi, alla sottoscrizione del richiamato contratto quadro del 9 agosto 2000, la cui validità era fissata per il biennio 2000/2001.

L'art. 1 del contratto in argomento, appunto, specifica che la ripartizione tiene conto dell'incremento conseguito dalle organizzazioni rappresentative interessate, per effetto della media tra il dato associativo ed il dato elettorale.

L'iniziativa in parola trova la sua giustificazione nel fatto che, come noto, per le indicate organizzazioni, la presentazione delle richieste di collocamento in distacco sindacale è possibile fino al 30 giugno di ogni anno, al fine di consentire l'assegnazione del personale supplente sui posti lasciati liberi dal personale docente chiamato al mandato sindacale, assicurando, così, il regolare avvio dell'anno scolastico e la continuità didattica.

In attesa delle stipula del contratto quadro interessante anche le organizzazioni sindacali rappresentative nei restanti Comparti, vengono fissati in 48 i permessi cumulati sotto forma di distacco, previa decurtazione di 28 minuti dal contingente dei permessi per lo svolgimento del mandato definito, inizialmente, in 60 minuti, di modo che risultano utilizzabili, a livello periferico, 32 minuti per dipendente a decorrere dal primo gennaio 2002, fermo restando che per le RSU rimane invariato il contingente annuo di 30 minuti per dipendente.

A tale ultimo proposito, è da evidenziare che il Consiglio dei Ministri, in sede di valutazione dell'ipotesi del citato contratto collettivo nazionale quadro definitivo di ripartizione, poi sottoscritto il 18 dicembre 2002, si è espresso nel senso di una valutazione favorevole della indicata ipotesi a condizione che " in tutti i successivi accordi del quadriennio 2002-2005, compresi quelli del biennio 2002-2003 relativi alle aree della dirigenza, sia rispettato il criterio dell'invarianza di spesa, con riferimento non solo alle quantità finanziarie complessivamente impegnate dell'accordo, ma, anche, alla <cristallizzazione> (intesa come non aumento) del numero complessivo dei distacchi derivante dal cumulo delle ore dei permessi".

Con il contratto in argomento, infatti, viene incrementato il numero dei permessi cumulati sotto forma di distacco di 144 unità per tutti i Comparti e, contemporaneamente,

vengono detratti per il Comparto Scuola, in ossequio alle ricordate valutazioni del Consiglio dei Ministri, 10 permessi cumulati sotto forma di distacco. Pertanto, in tale Comparto, i minuti per i permessi sindacali da definire localmente aumentano da 32 a 33, sia per l'anno 2002 che per l'anno 2003.

Per il personale dirigenziale, rimane fermo quanto statuito, in materia, dal CCNQ del 27 febbraio 2001, ancora in vigore, non essendo intervenuto quello riguardante il biennio 2002/2003: 35 permessi cumulati sotto forma di distacco, pari a 33 minuti per dirigente con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a fronte dei 90 minuti iniziali, tutti di spettanza delle organizzazioni sindacali rappresentative, in quanto non sono ancora avvenute le elezioni per i rappresentanti di tale personale.

Con il contratto quadro in esame, sottoscritto il 18 dicembre 2002 a seguito **della positiva certificazione della Corte dei Conti *"sull'attendibilità dei costi quantificati...e sulla loro compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio"***, vengono confermati i 2.460 distacchi, definiti "storici", fissati dall'art. 8, comma 1, lettera e), del d. lgs. 4 novembre 1997, n. 396, nel testo introdotto dall'rt. 44, del d. lgs. 31 marzo 1998, n. 80. Rimangono, altresì, invariati i 124 distacchi a favore delle organizzazioni sindacali rappresentative esponenziali degli interessi del personale dirigenziale, anch' essi fissati dalla disciplina legislativa sopra richiamata.

Anche per il personale soggetto alla "contrattazione pubblicistica"- Forze di polizia ad ordinamento civile, prefetti e diplomatici- il numero dei distacchi rimane invariato nell'anno 2002.

Per ciò che attiene alla verifica del rispetto dei contingenti fissati contrattualmente, considerate la difficoltà e la complessità dei relativi adempimenti (sono circa 24.000 le amministrazioni coinvolte), nel quadro delle direttive annuali del Ministro per la funzione pubblica, è stata avviata, nel 1999, e portata a compimento una gestione informatizzata delle procedure con la messa a punto di un progetto, denominato GEDAP (Gestione Distacchi Aspettative Permessi).

Tale progetto consente di automatizzare l'acquisizione, il controllo e l'analisi statistica dei dati annuali a preventivo e a consuntivo e, inoltre, garantisce un elevato grado di sicurezza in ordine alla integrità dei dati in questione

Il sistema consta di un Modulo Centrale (MC) e di un Modulo Periferico (MP), quest'ultimo configurato, per ogni anno solare, in modo tale da rendere più agevole l'immissione ed il controllo dei dati anche da parte delle amministrazioni con articolazioni su tutto il territorio nazionale.

Dall'anno 2003, nella più ampia ottica di un costante e graduale potenziamento delle procedure informatizzate esistenti, si è provveduto ad implementare il sistema mediante l'installazione di un Modulo Web (MW) che svolgerà un ruolo di intermediario tra il Dipartimento e le numerosissime amministrazioni interessate alla rilevazione.

In particolare, il Modulo Web consente all'operatore di ogni singola amministrazione di inviare al Dipartimento della funzione pubblica i file contenenti i dati rilevati o la dichiarazione di dati negativi con la semplice connessione allo stesso Modulo eseguendo un comando apposito esistente sul sito e ricevendo, in tempo reale, la conferma dell'avvenuta ricezione.

Il Modulo è predisposto in modo da archiviare le dichiarazioni negative ed i file ricevuti in caselle di posta "virtuali" ciascuna delle quali riferita ad ogni amministrazione. Ciò rende possibile all'operatore del Dipartimento di scaricare i dati, sia individualmente che in blocco, per la successiva importazione nel Modulo Centrale (MC), così come pure di individuare, agevolmente, le amministrazioni inadempienti alle quali lo stesso Modulo consente l'invio automatizzato di appositi messaggi di posta elettronica di sollecito.

Il Modulo in parola è, altresì, in grado di mantenere in memoria tutte le operazioni compiute dai vari operatori, sia centrali che periferici, nonché la data e l'ora in cui le stesse sono avvenute, garantendo così l'assoluto controllo degli accessi al sistema.

L'approntamento della procedura in parola è da annoverarsi tra quegli strumenti che il Dipartimento della funzione pubblica si è fortemente impegnato a ricercare per realizzare- nell'ottica della graduale e costante informatizzazione tesa alla trasparenza, semplificazione ed efficacia dell'azione amministrativa- la massima cooperazione ed il miglior raccordo nelle interazioni con le pubbliche amministrazioni.

D'altra parte, non può non evidenziarsi che la necessità di effettuare la predetta rilevazione scaturisce da una esigenza di trasparenza e di razionalizzazione delle aspettative e dei permessi nel settore pubblico, in armonia con quanto previsto dall'art.50, del d.lgs. 30 marzo 2001 n.165, anche se va sottolineato che tale disposizione non prevede, poi, una corrispondente sanzione nell'ipotesi di mancata o ritardata trasmissione dei dati in argomento.

Tale assenza comporta che non tutte le amministrazioni adempiono all'obbligo di inviare i dati, malgrado i numerosissimi solleciti operati nel tempo.

Il prospetto che segue illustra, per i vari anni di riferimento, la situazione delle amministrazioni che risultano ancora inadempienti:

- **per l'anno 1998**	
Comparto Enti Locali	159
Comparto Sanità	2

- **per l'anno 1999**	
Comparto Enti pubblici non economici	2
Comparto Regioni Autonomie Locali	212
Comparto Sanità	3
Comparto Enti di ricerca e sperimentazione	1
- **per l'anno 2000**	
Comparto Enti pubblici non economici	2
Comparto Regioni Autonomie Locali	265
Comparto Sanità	2
Comparto Enti di ricerca e sperimentazione	1
- **per l'anno 2001**	
Comparto Enti pubblici non economici	6
Comparto Regioni Autonomie Locali	411
Comparto Sanità	3
Comparto Enti di ricerca e sperimentazione	2

Ancora per completezza, occorre segnalare che presso il Garante per la protezione dei dati personali, risulta, a tutto oggi, in istruttoria, malgrado i solleciti del Dipartimento della funzione pubblica, la richiesta di parere "...se i dati relativi ai dipendenti (cognome, nome e codice fiscale) che hanno usufruito di permessi e/o aspettative sindacali rientrano nella sfera di riservatezza della legge sulla *privacy*", avanzata dalla Provincia di Varese, fin dal Settembre 1999.

La verifica del rispetto dei contingenti, per ciò che concerne i distacchi ed i permessi cumulati sotto forma di distacco, è ancora in corso, pur se nella fase conclusiva, e vede coinvolte le organizzazioni sindacali interessate, allo scopo di "incrociare" i dati in loro possesso con quelli di cui dispongono le amministrazioni, oggetto delle varie rilevazioni annuali.

La mancata conclusione della stessa verifica è dovuta all'estremo ritardo con il quale le amministrazioni interessate hanno fatto pervenire i dati relativi agli anni dal 1998 al 2001.

L'avvio della stessa è stata, comunque, possibile, pur in mancanza dei dati delle predette amministrazioni inadempienti, in quanto è stata effettuata una comparazione tra la documentazione cartacea in possesso del Dipartimento della funzione pubblica e quella attinente ai dati rilevati e trasmessi. Da tale comparazione, al momento, non risulta che siano stati fruiti ulteriori distacchi nelle menzionate amministrazioni inadempienti.

In relazione a tutto quanto sopra, va sottolineato che il Dipartimento, come già cennato, ha provveduto ad inviare e reiterare, ove necessario, i solleciti alle amministrazioni ritardatarie; alcuni di tali solleciti, precisamente quelli riguardanti l'invio dei dati relativi all'anno 1998, sono stati indirizzati, per conoscenza, alla competente Procura regionale presso la sezione giurisdizionale regionale della Corte dei Conti, in ossequio a quanto rappresentato nell'atto di "Indirizzo di coordinamento prot. I C/16 del 28 febbraio 1998 del Procuratore Generale presso la Corte dei Conti", essendo stato equiparato il mancato invio dei dati al verificarsi di "... una situazione di fatto con potenzialità lesiva da segnalare agli uffici del procuratore presso la sezione giurisdizionale del Corte Conti territorialmente competente, al fine di eventuali intese a coadiuvare l'azione amministrativa rivolta a che la potenzialità non si trasformi in evento lesivo per l'erario".

Allo stato, quindi, e fino a quando non perverranno le osservazioni delle organizzazioni interessate, non è possibile stabilire definitivamente se per le organizzazioni sindacali legittimate, vi sia stato uno "sforamento" del contingente dei distacchi.

Per ciò che attiene ai permessi sindacali, occorre rilevare che la verifica del rispetto dei contingenti a cura del Dipartimento va operata solamente rispetto ai permessi per la partecipazione dei dirigenti sindacali alle riunioni degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali.

I contingenti per tali ultime prerogative, infatti, sono fissati a livello nazionale dall'Aran e dalle confederazioni nei richiamati contratti collettivi quadro di ripartizione.

Poiché per tali permessi la disciplina contrattuale non prevede, contrariamente ai distacchi, l'obbligo, per i sindacati e per le amministrazioni, dell'invio, di volta in volta, al Dipartimento della funzione pubblica, rispettivamente, della richiesta e del relativo provvedimento di autorizzazione, è indispensabile attendere la trasmissione dei dati a consuntivo delle citate amministrazioni inadempienti per poter attivare la procedura di verifica del rispetto dei contingenti contrattualmente fissati.

Di conseguenza, anche per tali permessi, non è possibile, allo stato, verificare se vi sia stato o meno il rispetto dei relativi contingenti.

Il sistema informatizzato GEDAP, di cui sopra, ha, comunque, già consentito di evidenziare la fruizione di permessi da parte di organizzazioni non rappresentative e, pertanto, si è proceduto a richiedere il rimborso delle somme relative alle amministrazioni interessate.

La situazione attuale del recupero in questione, con riferimento ai permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi, è prospettata qui di seguito.

Permessi per la partecipazione a riunioni di organismi direttivi (1998-2001)

COMPARTO	CONTESTAZIONI	ERRORI MATERIALI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
Ministeri	11	4	1 (€ 13,42) (pari a 1,30 ore)	6
Enti pubblici	6	-	-	6
Enti Locali	100	4	2 (€ 216,91) (pari a 21 ore)	94
Aziende	5	-	-	5
Sanità	71	10	8 (€ 3.325,00) (pari a 322 ore)	53
Ricerca	1	-	-	1
Scuola	4	-	1 (€ 61,97) (pari a 6 ore)	3
Università	2	-	-	2
TOTALE	**200**	**18**	**12** (€ 3.617,24) (pari a 350,3 ore)	**228**

Anche per i permessi per lo svolgimento del mandato, i cui contingenti vengono definiti, gestiti e **controllati** a livello locale dalle singole amministrazioni, è stato possibile appurare che alcune amministrazioni hanno autorizzato, in diversi casi, la fruizione a favore di organizzazioni sindacali non legittimate.

Pertanto, sono state contestate tali fruizioni, per gli anni dal 1998 al 2001, ed attualmente la situazione è quella che viene illustrata nel prospetto che segue.

Permessi per l'espletamento del mandato (1998-2001)

COMPARTO	CONTESTAZIONI	ERRORI MATERIALI	SOMME RECUPERATE	IN ISTRUTTORIA
Ministeri	10	2	-	8
Enti pubblici	4	-	-	4
Enti Locali	148	15	10 (€ 2.076,15) (pari a 201 ore)	123
Aziende	2	2	-	-
Sanità	102	11	8 (€ 4.710,00) (pari a 456 ore)	83
Ricerca	2	-	-	2
Scuola	3	-	-	3
Università	6	2	-	4
Comparto Sicurezza	1	-	-	1
TOTALE	**278**	**32**	**18** (€ 6.786,15) (pari a 657 ore)	**228**

Resta fermo, comunque, l'impegno del Dipartimento a portare a temine al più presto le verifiche di competenza, dopo la trasmissione dei dati da parte delle predette amministrazioni inadempienti.

La presente pubblicazione, prevista come Allegato alla Relazione annuale sullo stato della Pubblica Amministrazione, contiene le informazioni sulle prerogative sindacali, sui permessi e sulle aspettative per funzioni pubbliche fruite nel corso dell'anno 2002.

– Amministrazioni pubbliche ricomprese nei comparti di contrattazione collettiva.

Contingenti:

a) distacchi sindacali : n. 2.584 unità;
b) permessi cumulati sotto forma di distacco: n. 544;

c) permessi retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutari: n. 475.508 ore;
d) permessi retribuiti per l'espletamento del mandato: ciascuna amministrazione determina il proprio contingente sulla base dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato.

I suddetti contingenti traggono la loro fonte normativa dai contratti collettivi nazionali quadro citati (CCNQ 9 agosto 2000; CCNQ 27 febbraio 2001; CCNQ 21 marzo 2001; CCNQ 19 giugno 2002; CCNQ 18 dicembre 2002).

- Forze di Polizia ad ordinamento civile.
  Il contingente complessivo per i distacchi sindacali retribuiti è stato determinato in n. 97 e il monte ore di permessi sindacali retribuiti in n. 710.000 (artt. 30 e 31 del dPR 16 marzo 1999, n. 254; DM 20 settembre 2000;).

- Personale della carriera diplomatica.
  Il contingente complessivo per i distacchi sindacali retribuiti è stato determinato in n. 3 (dPR 20 febbraio 2001, n. 114; DM 6 novembre 2001).

- Personale della carriera prefettizia.
  Il contingente complessivo per i distacchi sindacali retribuiti è stato determinato in n. 5 (dPR 3 maggio 2001, n. 316; DM 21 dicembre 2001).

- Enti indicati nell'art.70, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001.
  Il contingente dei distacchi (n. 14) e dei permessi sindacali retribuiti viene definito con apposito accordo a livello di ente stesso, nel rispetto della normativa vigente.

- Regioni a statuto speciale, province autonome di Trento e Bolzano e, là dove previsto, comuni compresi nei rispettivi ambiti territoriali.
  Il contingente dei distacchi – n. 63 - (che nei suddetti enti territoriali viene indicato come contingente aspettative) e dei permessi retribuiti viene determinato in ogni amministrazione, in conformità alle proprie leggi regionali, con apposito "accordo".

Si precisa che per il personale delle Forze di Polizia ad ordinamento civile, della carriera diplomatica, della carriera prefettizia, di alcuni Enti di cui all'art. 70, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, nonché di alcune Regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e Bolzano, non è previsto alcun contingente specifico relativo ai permessi retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di appartenenza.

Per le aspettative e per i permessi sindacali non retribuiti non sono previsti contingenti. Le aspettative con obbligo di attività lavorativa (part-time) e quelle frazionate (periodo non inferiore a 3 mesi) non possono, invece, superare il 25% del contingente stabilito per i distacchi retribuiti.

I riferimenti normativi riguardanti i permessi e le aspettative per lo svolgimento di funzioni pubbliche sono rinvenibili nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nella legge

23 dicembre 1994, n. 724, nella legge 23 dicembre 1996, n. 662, nella legge 3 agosto 1999, n. 265 e nel decreto legislativo del 18 agosto 2000, n.267.

I dati emersi dalla rilevazione possono così essere sintetizzati:

a) alla data del 10 ottobre 2003, ha assolto l'obbligo di fornire le informazioni richieste l'88,14% delle Amministrazioni Pubbliche (incluse le Forze Armate, per gli aspetti relativi alle aspettative e ai permessi per funzioni pubbliche), nelle quali opera il 95,45% dei relativi dipendenti. Nel capitolo X è riportato l'elenco delle Amministrazioni che non hanno ottemperato a tale obbligo;

b) si sono registrati in complesso:
   - n. 988.583 giornate di distacchi sindacali retribuiti, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 2.708 dipendenti (il dato è ottenuto dividendo il numero delle giornate di distacco per 365).
     In concreto, a causa di avvicendamenti richiesti da numerose confederazioni e organizzazioni sindacali nella fruizione di distacchi, il numero effettivo dei dipendenti che ha fruito del distacco, anche per periodi inferiori all'anno, è di 3.610;

   - n. 41.900 giornate di permessi cumulati sotto forma di distacco, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 115 dipendenti (il dato è ottenuto dividendo il numero delle giornate di permesso cumulato per 365). A causa di avvicendamenti, così come già precisato per i distacchi, il numero effettivo dei dipendenti che ha fruito dell'istituto è di 179. A tale istituto, introdotto dal CCNQ del 7.8.1998, si applicano le stesse flessibilità previste per i distacchi;

   - n. 149.280 giornate di aspettative sindacali non retribuite, corrispondenti all'assenza dal servizio per un anno di 410 dipendenti. A causa di avvicendamenti, il numero effettivo dei dipendenti che ha fruito dell'aspettativa è di 595;

   - n. 335.373 giornate di permessi sindacali retribuiti per l'espletamento del mandato, di cui 43.837 per le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU), corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 1.518 dipendenti. Il dato è stato ottenuto dividendo il numero delle giornate di permesso per il numero dei giorni di effettivo lavoro previsto in un anno (221). Hanno utilizzato i permessi sindacali retribuiti n. 68.229 dipendenti;

   - n. 99.787 giornate di permessi sindacali retribuiti per le riunioni di organismi direttivi statutari corrispondenti all'assenza dal servizio per un anno di n. 452 dipendenti. Il dato è stato ottenuto dividendo il numero delle giornate di permesso per il numero dei giorni di effettivo lavoro previsto in un anno (221). Tale istituto è utilizzato dai dirigenti sindacali per la partecipazione alle riunioni degli organismi direttivi statutari delle confederazioni ed organizzazioni sindacali di appartenenza. Hanno fruito dei suddetti permessi n. 28.037 dipendenti.

- n. 1.717 giornate di permessi sindacali non retribuiti, corrispondenti all'assenza dal servizio per un anno di 8 dipendenti. Hanno usufruito di permessi sindacali non retribuiti n. 218 dipendenti;

- n. 871.533 giornate di aspettative e permessi per funzioni pubbliche, corrispondenti alla assenza dal servizio per un anno di 2.388 dipendenti. Hanno usufruito di aspettative e permessi per funzioni pubbliche n. 15.171 dipendenti.

I dati sopra riportati si riferiscono al 95,45% dei pubblici dipendenti interessati con un tasso complessivo di assenza dello 0,22%, pari a 1 dipendente su 466, che corrisponde all'assenza dal servizio di 7.181 unità per un anno.

Il tasso di assenza dello 0,22% è così ripartito:

- per i distacchi sindacali: 0,08%, pari a 1 dipendente su 1.235;

_ per i permessi cumulati sotto forma di distacco: 0,004, pari a 1 dipendente su 29.091;

- per i permessi sindacali per l'espletamento del mandato, ivi compresi quelli fruiti dai rappresentanti RSU: 0,05%, pari a 1 dipendente su 2.204;

- per permessi sindacali per le riunioni di organismi direttivi statutari: 0,01%, pari a 1 dipendente su 7.401;

- per aspettative e permessi per funzioni pubbliche: 0,07%, pari a 1 dipendente su 1.401.

Relativamente alle assenze per motivi sindacali (distacchi, permessi cumulati, permessi retribuiti) il tasso di assenza risulta dello 0,15%, corrispondente all'assenza dal servizio per un anno di 4.793 unità, pari a 1 dipendente su 664, con un costo annuo valutabile in € **121.294.000.**

Il costo per le aspettative e i permessi per le funzioni pubbliche è valutabile in € **60.432.000.**

I risultati che sono emersi in complesso dall'indagine relativa all'anno 2002 figurano nelle Tabelle di sintesi che seguono:

- nella Tabella A è riportato un quadro generale delle Amministrazioni che hanno fornito i dati richiesti a fronte di quelle interessate;

- nella Tabella B è riportata la distribuzione dei dipendenti in distacco sindacale retribuito e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e settore;

- nella Tabella C è riportata la distribuzione dei dipendenti in distacco sindacale retribuito, per confederazione sindacale, per comparto e settore;

- nella Tabella D è riportata la distribuzione dei giorni di distacco sindacale retribuito, per confederazione sindacale, per comparto e settore;

- nella Tabella E è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale sotto forma di distacco e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e settore;

- nella Tabella F è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale sotto forma di distacco, per confederazione sindacale, per comparto e settore;

- nella Tabella G è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale sotto forma distacco, per confederazione sindacale, per comparto e settore di contrattazione;

- nella Tabella H è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa sindacale non retribuita e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e settore;

- nella Tabella I è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa sindacale non retribuita, per confederazione sindacale, per comparto e settore;

- nella Tabella L è riportata la distribuzione dei giorni di aspettativa sindacale non retribuita, per confederazione sindacale, per comparto e settore;

- nella Tabella M è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e settore;

- nella Tabella N è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e settore;

- nella Tabella O è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale retribuito per l'espletamento del mandato, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e settore;

- nella Tabella P è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi statutari e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e settore;

- nella Tabella Q è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi statutari, per confederazione sindacale, per comparto e settore;

- nella Tabella R è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale retribuito per le riunioni di organismi direttivi statutari, per confederazione sindacale, per comparto e settore;

- nella Tabella S è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale non retribuito e il relativo numero dei giorni fruiti, per comparto e settore;

- nella Tabella T è riportata la distribuzione dei dipendenti in permesso sindacale non retribuito, per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e settore;

- nella Tabella U è riportata la distribuzione dei giorni di permesso sindacale non retribuiti per confederazione sindacale, per RSU, per comparto e settore;

- nella Tabella V è riportata la distribuzione dei dipendenti e dei giorni di aspettativa e permesso per l'espletamento di funzioni pubbliche, per comparto e settore;

- nella Tabella W è riportata la distribuzione dei dipendenti in aspettativa e permesso per l'espletamento di funzioni pubbliche, per tipo di istituzione ove la funzione è svolta, per comparto e settore;

- nella Tabella Z è riportata la distribuzione dei giorni di aspettativa e permesso per l'espletamento di funzioni pubbliche, per tipo di istituzione ove la funzione è svolta, per comparto e settore.

Nell'Allegato sono anche riportati dati analitici su tutti gli istituti, distinti per comparto e settore di contrattazione, per sindacato, per qualifica e per sesso.

Infine, nell'Allegato trova posto l'elenco delle Amministrazioni, che, nonostante i solleciti, ***non hanno inviato i dati richiesti***.

II - TABELLE DI SINTESI

TABELLA A

RIEPILOGO GENERALE **ANNO 2002**

COMPARTI E SETTORI	AMMINISTRAZIONI DEL COMPARTO	AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FORNITO I DATI	%	NUMERO DIPENDENTI DEL COMPARTO (1)	NUMERO DIPENDENTI DELLE AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FORNITO I DATI	%
AGENZIE FISCALI	4	4	100,00	59204	59204	100,00
AMMINISTRAZ. DELLO STATO AD ORDIN.AUTON.	2	2	100,00	38960	38960	100,00
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	176	142	80,68	63206	62529	98,93
ISTITUZ. ED ENTI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	67	57	85,07	20143	19131	94,98
MINISTERI	18	18	100,00	207275	207275	100,00
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	1	1	100,00	2586	2586	100,00
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	8757	7728	88,25	653370	600549	91,92
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	356	310	87,08	710692	618574	87,04
SCUOLA	1	1	100,00	1141595	1141595	100,00
UNIVERSITA'	64	61	95,31	116873	111322	95,25
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	1	1	100,00	988	988	100,00
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1	1	100,00	1601	1601	100,00
POLIZIA DI STATO	1	1	100,00	108793	108793	100,00
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	1	1	100,00	41954	41954	100,00
CORPO FORESTALE DELLO STATO	1	1	100,00	8808	8808	100,00
FORZE ARMATE (3)	1	1	100,00	161462	161462	100,00
A.S.I.	1	1	100,00	188	188	100,00
CASSA DD.PP.	1	1	100,00	472	472	100,00
C.N.E.L.	1	1	100,00	93	93	100,00
C.O.N.I.	1	1	100,00	2500	2500	100,00
E.N.A.C.	1	1	100,00	1088	1088	100,00
E.N.E.A.	1	1	100,00	3504	3504	100,00
UNIONCAMERE	1	1	100,00	79	79	100,00
TOTALE	9459	8337	88,14	3345434	3193255	95,45

(1) - La consistenza del personale è riferita al 31.12.2001; i dati, aggregati sulla base del contratto di appartenenza, sono stati forniti dal Ministero del Tesoro - Rag.Gen.Stato, tranne che per la regione Sicilia, per la provincia autonoma di Bolzano, per il CONI, per l'ENAC e per l'UNIONCAMERE, i cui dati sono stati comunicati direttamente dalle amministrazioni medesime. Nel numero dei dipendenti non sono stati compresi i contrattisti.

(2) - Sono comprese le Regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano.

(3) - Le Forze Armate fruiscono esclusivamente di permessi e aspettative per funzioni pubbliche.

Tabella B

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Anni/Dipendente
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	59.204	191	45.517	124,70
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	38.960	29	7.163	19,62
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	63.206	295	85.242	233,54
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	20.143	29	8.461	23,18
MINISTERI	207.275	425	110.080	301,59
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.586	4	1.277	3,50
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	653.370	748	207.496	568,48
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	710.692	546	146.497	401,36
SCUOLA	1.141.595	1.212	337.645	925,05
UNIVERSITA'	116.873	52	15.784	43,24
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	988	1	268	0,73
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.601	1	288	0,79
POLIZIA DI STATO	108.793	17	5.086	13,93
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	41.954	35	10.539	28,87
CORPO FORESTALE DELLO STATO	8.808	9	2.992	8,20
ASI	188			
CASSA DD.PP.	472			
CNEL	93			
CONI	2.500	2	730	2,00
ENAC	1.088			
ENEA	3.504	14	3.518	9,64
UNIONCAMERE	79			
TOTALE	**3.183.972**	**3.610**	**988.583**	**2.708,45**

Tabella C

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CIDA	CISAL	CONFEDIR	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	UGL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI	32	43	27			28		38		12	4	7		**191**
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	10	8	4			3	1			2	1			**29**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	64	114	50	1	2	44				19	1			**295**
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	10	9	7		1	1				1				**29**
MINISTERI	72	129	78		1	55	5	54		10	9	10	2	**425**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI		2	1									1		**4**
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	256	228	130	2		42	5	39		3	2	35	6	**748**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	152	165	113	1	1	5	16	26	6		2	38	21	**546**
SCUOLA	317	414	152		5			318				6		**1.212**
UNIVERSITA'	21	15	9			2		5						**52**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA													1	**1**
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA													1	**1**
POLIZIA DI STATO													17	**17**
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	3	4	3										25	**35**
CORPO FORESTALE DELLO STATO	1	1	1										6	**9**
ASI														
CASSA DD.PP.														
CNEL														
CONI		1	1											**2**
ENAC														
ENEA	5	4	2			3								**14**
UNIONCAMERE														
TOTALE	**943**	**1.137**	**578**	**4**	**10**	**183**	**27**	**480**	**6**	**47**	**19**	**97**	**79**	**3.610**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella D

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CIDA	CISAL	CONFEDIR	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	UGL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI	9.587	11.897	7.845			4.549		7.741		2.733	961	204		**45.517**
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	2.388	2.433	698			365	335			730	214			**7.163**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	18.576	31.675	13.506	365	730	13.215				6.935	240			**85.242**
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	2.791	2.385	2.190		365	365				365				**8.461**
MINISTERI	21.959	35.738	22.242		338	9.448	947	14.294		2.189	2.392	117	416	**110.080**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI		730	182									365		**1.277**
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	78.817	65.681	36.314	610		10.939	1.747	8.754		1.095	473	1.427	1.639	**207.496**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	46.632	44.469	27.690	23	365	535	3.080	6.920	1.825		730	9.321	4.907	**146.497**
SCUOLA	84.247	124.206	39.432		1.703			87.447				610		**337.645**
UNIVERSITA'	6.534	4.644	2.600			547		1.459						**15.784**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA													268	**268**
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA													288	**288**
POLIZIA DI STATO													5.086	**5.086**
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	1.095	1.460	731										7.253	**10.539**
CORPO FORESTALE DELLO STATO	365	365	365										1.897	**2.992**
ASI														
CASSA DD.PP.														
CNEL														
CONI		365	365											**730**
ENAC														
ENEA	1.292	1.071	730			425								**3.518**
UNIONCAMERE														
TOTALE	**274.283**	**327.119**	**154.890**	**998**	**3.501**	**40.388**	**6.109**	**126.615**	**1.825**	**14.047**	**5.010**	**12.044**	**21.754**	**988.583**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella E

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Anni/Dipendente
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	59.204	22	5.231	14,33
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	38.960			
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	63.206	2	215	0,59
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	20.143			
MINISTERI	207.275	16	4.382	12,01
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.586			
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	653.370	49	12.069	33,07
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	710.692	31	8.073	22,12
SCUOLA	1.141.595	58	11.565	31,68
UNIVERSITA'	116.873	1	365	1,00
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	988			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.601			
POLIZIA DI STATO	108.793			
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	41.954			
CORPO FORESTALE DELLO STATO	8.808			
ASI	188			
CASSA DD.PP.	472			
CNEL	93			
CONI	2.500			
ENAC	1.088			
ENEA	3.504			
UNIONCAMERE	79			
TOTALE	**3.183.972**	**179**	**41.900**	**114,79**

Tabella F

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CISAL	CONFEDIR	CONFSAL	RDB/CUB	UGL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI	5	5			4		5		1	2		**22**
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO												
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	1	1										**2**
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE												
MINISTERI	10	6										**16**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI												
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	9	27		1	2		4			1	5	**49**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	4	20	2	2		1					2	**31**
SCUOLA	2	2			3		51					**58**
UNIVERSITA'	1											**1**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA												
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA												
POLIZIA DI STATO												
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA												
CORPO FORESTALE DELLO STATO												
ASI												
CASSA DD.PP.												
CNEL												
CONI												
ENAC												
ENEA												
UNIONCAMERE												
TOTALE	**32**	**61**	**2**	**3**	**9**	**1**	**60**	**0**	**1**	**3**	**7**	**179**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.
Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella G

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CISAL	CONFEDIR	CONFSAL	RDB/CUB	UGL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI	1.321	1.489			630		1.262		12	517		**5.231**
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO												
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	170	45										**215**
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE												
MINISTERI	3.102	1.280										**4.382**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI												
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	2.656	6.454		365	195		805			365	1.229	**12.069**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	1.185	5.411	273	730		182					292	**8.073**
SCUOLA	730	244			608		9.983					**11.565**
UNIVERSITA'	365											**365**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA												
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA												
POLIZIA DI STATO												
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA												
CORPO FORESTALE DELLO STATO												
ASI												
CASSA DD.PP.												
CNEL												
CONI												
ENAC												
ENEA												
UNIONCAMERE												
TOTALE	**9.529**	**14.923**	**273**	**1.095**	**1.433**	**182**	**12.050**	**0**	**12**	**882**	**1.521**	**41.900**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella H

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Anni/Dipendente
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	59.204	75	15.279	41,86
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	38.960	6	1.321	3,62
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	63.206	15	4.058	11,12
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	20.143			
MINISTERI	207.275	85	19.432	53,24
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.586			
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	653.370	206	57.446	157,39
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	710.692	124	33.585	92,01
SCUOLA	1.141.595	76	16.138	44,21
UNIVERSITA'	116.873	4	1.094	3,00
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	988			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.601			
POLIZIA DI STATO	108.793	1	258	0,71
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	41.954	3	669	1,83
CORPO FORESTALE DELLO STATO	8.808			
ASI	188			
CASSA DD.PP.	472			
CNEL	93			
CONI	2.500			
ENAC	1.088			
ENEA	3.504			
UNIONCAMERE	79			
TOTALE	**3.183.972**	**595**	**149.280**	**408,99**

Tabella I

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CISAL	CONFSAL	RDB/CUB	UGL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI	11	6	1		43		2	3	9		75
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	6										6
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	7	3	2			1	1	1			15
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE											
MINISTERI	21	9	1		38	3	1	4	8		85
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI											
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	91	62	23		8	5	4	3	5	5	206
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	62	40	8		4	2	5		3		124
SCUOLA	36	13	5		1	16	2	1	2		76
UNIVERSITA'	2						2				4
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA											
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA											
POLIZIA DI STATO										1	1
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	2	1									3
CORPO FORESTALE DELLO STATO											
ASI											
CASSA DD.PP.											
CNEL											
CONI											
ENAC											
ENEA											
UNIONCAMERE											
TOTALE	**238**	**134**	**40**	**0**	**94**	**27**	**17**	**12**	**27**	**6**	**595**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella L

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CISAL	CONFSAL	RDB/CUB	UGL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI	3.127	1.799	120		8.968		409	739	117		**15.279**
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	1.321										**1.321**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	1.690	752	730			365	365	156			**4.058**
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE											
MINISTERI	5.753	2.476	365		8.798	427	365	1.144	104		**19.432**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI											
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	28.021	16.182	6.843		1.671	1.278	1.066	1.095	51	1.239	**57.446**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	18.295	10.456	1.535		1.136	427	1.397		339		**33.585**
SCUOLA	7.593	1.790	1.642		122	4.138	487	122	244		**16.138**
UNIVERSITA'	730						364				**1.094**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA											
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA											
POLIZIA DI STATO										258	**258**
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	625	44									**669**
CORPO FORESTALE DELLO STATO											
ASI											
CASSA DD.PP.											
CNEL											
CONI											
ENAC											
ENEA											
UNIONCAMERE											
TOTALE	**67.155**	**33.499**	**11.235**	**0**	**20.695**	**6.635**	**4.453**	**3.256**	**855**	**1.497**	**149.280**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella M

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Anni/Dipendente
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	59.204			
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	38.960	1.095	4.789	21,67
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	63.206	3.427	13.726	62,11
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	20.143	336	1.351	6,11
MINISTERI	207.275	8.424	34.130	154,43
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.586	30	154	0,70
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	653.370	19.034	75.358	340,99
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	710.692	12.885	79.586	360,12
SCUOLA	1.141.595	8.438	16.481	74,57
UNIVERSITA'	116.873	1.068	4.346	19,67
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	988	1	2	0,01
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.601	3	6	0,03
POLIZIA DI STATO	108.793	8.002	57.766	261,38
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	41.954	4.828	42.454	192,10
CORPO FORESTALE DELLO STATO	8.808	451	3.837	17,36
ASI	188	3	2	0,01
CASSA DD PP.	472	24	181	0,82
CNEL	93			
CONI	2.500	21	99	0,45
ENAC	1.088	48	134	0,61
ENEA	3.504	107	967	4,38
UNIONCAMERE	79	4	4	0,02
TOTALE	**3.183.972**	**68.229**	**335.373**	**1.517,52**

Tabella N

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE, PER RSU

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CIDA	CISAL	CONFEDIR	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	UGL	USAE	RSU	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI															
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	368	248	206			26	3			53	3		188		**1.095**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	754	1.046	577	2	4	346	7	14		415	39		208	15	**3.427**
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	159	55	39		21			2		25	1		34		**336**
MINISTERI	1.728	1.481	1.012		2	528	10	690	4	339	166	10	2.436	18	**8.424**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI		4				12		5		4	4		1		**30**
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	5.768	3.901	2.179	37	2	835	59	697		75	141		4.973	367	**19.034**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	3.231	2.513	1.691	26	35	31	143	487	348	84	66	587	3.034	609	**12.885**
SCUOLA	2.932	2.324	1.050			9		1.532		9	1	4	574	3	**8.438**
UNIVERSITA'	362	200	115			46		58		5	3		278	1	**1.068**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	1														**1**
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA														3	**3**
POLIZIA DI STATO														8.002	**8.002**
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	489	514	408											3.417	**4.828**
CORPO FORESTALE DELLO STATO	32	75	62								37			245	**451**
ASI		1	1		1										**3**
CASSA DD PP.	2	6	2		3									11	**24**
CNEL															
CONI	7	2	3							4	3		2		**21**
ENAC	1	18	25											4	**48**
ENEA	38	29	17		6	17									**107**
UNIONCAMERE													3	1	**4**
TOTALE	**15.872**	**12.417**	**7.387**	**65**	**74**	**1.850**	**222**	**3.485**	**352**	**1.013**	**464**	**601**	**11.731**	**12.696**	**68.229**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi retribuiti e non per l'espletamento del mandato.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella O

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE, PER RSU

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CIDA	CISAL	CONFEDIR	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	UGL	USAE	RSU	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI															
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN AUTONOMO	1.211	1.086	1.638			81	4			461	8		300		**4.789**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	2.543	4.453	1.957	9	10	1.304	50	122		2.714	86		425	53	**13.726**
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	549	198	217		80			5		243	4		55		**1.351**
MINISTERI	6.755	8.273	5.217		5	2.402	39	3.883	16	2.059	751	11	4.609	110	**34.130**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI		87				33		18		8	6		2		**154**
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	20.977	15.554	9.053	227	1	3.614	210	3.180		327	438		18.722	3.055	**75.358**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	21.512	16.813	12.794	160	43	156	346	2.388	1.368	398	341	2.713	17.745	2.809	**79.586**
SCUOLA	6.189	3.940	2.761			23		2.786		7		43	729	3	**16.481**
UNIVERSITA'	1.513	825	421			112		209		5	14		1.241	6	**4.346**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	2														**2**
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA														6	**6**
POLIZIA DI STATO														57.766	**57.766**
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	2.949	5.027	2.796											31.682	**42.454**
CORPO FORESTALE DELLO STATO	146	621	657								518			1.895	**3.837**
ASI		1			1										**2**
CASSA DD PP	15	37	21		8									100	**181**
CNEL															
CONI	28	12	35							5	13		6		**99**
ENAC		49	72											13	**134**
ENEA	421	153	93		57	243									**967**
UNIONCAMERE													3	1	**4**
TOTALE	**64.810**	**57.129**	**37.732**	**396**	**205**	**7.968**	**649**	**12.591**	**1.384**	**6.227**	**2.179**	**2.767**	**43.837**	**97.499**	**335.373**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi retribuiti e non per l'espletamento del mandato.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella P

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Anni/Dipendente
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	59.204			
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	38.960	516	1.937	8,76
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	63.206	1.252	4.543	20,56
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	20.143	135	495	2,24
MINISTERI	207.275	5.739	23.313	105,49
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.586	28	162	0,73
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	653.370	9.356	34.927	158,04
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	710.692	5.367	23.019	104,16
SCUOLA	1.141.595	5.111	9.611	43,49
UNIVERSITA'	116.873	524	1.751	7,92
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	988			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.601			
POLIZIA DI STATO	108.793			
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	41.954			
CORPO FORESTALE DELLO STATO	8.808			
ASI	188			
CASSA DD.PP.	472			
CNEL	93			
CONI	2.500	6	25	0,11
ENAC	1.088	3	4	0,02
ENEA	3.504			
UNIONCAMERE	79			
TOTALE	**3.183.972**	**28.037**	**99.787**	**451,52**

Tabella Q

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CIDA	CISAL	CONFEDIR	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	UGL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI														
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	134	132	112			8				130				**516**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	292	427	135		8	149	10	7		202	17		5	**1.252**
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	98	19	7		4	1	1	2		3				**135**
MINISTERI	1.291	1.815	886		4	182	12	688	4	756	84	4	13	**5.739**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	1	5	2			3				8	9			**28**
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	3.445	2.816	1.515	35	1	475	34	498		252	58	58	169	**9.356**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	1.439	1.320	1.094	31	21	24	115	179	202	221	61	287	373	**5.367**
SCUOLA	1.795	1.715	793		2	10		775		8	6	3	4	**5.111**
UNIVERSITA'	225	156	63			33		23		16	7		1	**524**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA														
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA														
POLIZIA DI STATO														
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA														
CORPO FORESTALE DELLO STATO														
ASI														
CASSA DD.PP.														
CNEL														
CONI	5					1								**6**
ENAC		1	2											**3**
ENEA														
UNIONCAMERE														
TOTALE	**8.725**	**8.406**	**4.609**	**66**	**40**	**886**	**172**	**2.172**	**206**	**1.596**	**242**	**352**	**565**	**28.037**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.
Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella R

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI

NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

	CGIL	CISL	UIL	ASGB/USAS	CIDA	CISAL	CONFEDIR	CONFSAL	COSMED	RDB/CUB	UGL	USAE	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI														
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	466	488	434			18				531				**1.937**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	902	1.492	403		14	640	17	84		946	35		10	**4.543**
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	343	70	18		4	1	17	39		3				**495**
MINISTERI	5.250	6.930	2.877		11	601	110	2.095	8	5.061	335	6	29	**23.313**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2	15	4			30				70	41			**162**
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	12.166	10.227	5.841	178	2	1.785	124	2.001		1.602	258	70	673	**34.927**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	6.095	5.626	4.659	109	29	102	238	729	942	1.394	374	1.258	1.464	**23.019**
SCUOLA	3.398	2.965	2.006		9	18		1.175		7	11	14	8	**9.611**
UNIVERSITA'	962	443	109			114		48		58	12		5	**1.751**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA														
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA														
POLIZIA DI STATO														
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA														
CORPO FORESTALE DELLO STATO														
ASI														
CASSA DD.PP.														
CNEL														
CONI	23					2								**25**
ENAC			4											**4**
ENEA														
UNIONCAMERE														
TOTALE	**29.607**	**28.256**	**16.355**	**287**	**69**	**3.311**	**506**	**6.171**	**950**	**9.672**	**1.066**	**1.348**	**2.189**	**99.787**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella S

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Anni/Dipendente
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	59.204			
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	38.960	6	37	0,17
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	63.206	4	127	0,57
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	20.143	1	1	0,00
MINISTERI	207.275	56	813	3,68
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.586			
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	653.370	121	547	2,48
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	710.692	16	170	0,77
SCUOLA	1.141.595	13	22	0,10
UNIVERSITA'	116.873	1		0,00
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	988			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.601			
POLIZIA DI STATO	108.793			
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	41.954			
CORPO FORESTALE DELLO STATO	8.808			
ASI	188			
CASSA DD.PP.	472			
CNEL	93			
CONI	2.500			
ENAC	1.088			
ENEA	3.504			
UNIONCAMERE	79			
TOTALE	**3.183.972**	**218**	**1.717**	**7,77**

Tabella T

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE, PER RSU

	CGIL	CISL	UIL	CIDA	CISAL	CONFSAL	RDB/CUB	UGL	RSU	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI											
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	1	3	2								6
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	2				1		1				4
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	1										1
MINISTERI	17	9	9	1	1	4	4	2	9		56
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI											
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	34	26	5		5	2		1	44	4	121
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	9	1	1			5					16
SCUOLA	9	3				1					13
UNIVERSITA'	1										1
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA											
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA											
POLIZIA DI STATO											
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA											
CORPO FORESTALE DELLO STATO											
ASI											
CASSA DD.PP.											
CNEL											
CONI											
ENAC											
ENEA											
UNIONCAMERE											
TOTALE	**74**	**42**	**17**	**1**	**7**	**12**	**5**	**3**	**53**	**4**	**218**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi retribuiti e non per l'espletamer

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella U

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE, PER RSU

	CGIL	CISL	UIL	CIDA	CISAL	CONFSAL	RDB/CUB	UGL	RSU	ALTRI	TOTALE
AGENZIE FISCALI											
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	2	15	20								37
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	117				4		6				127
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	1										1
MINISTERI	305	23	116	1	2	9	40	307	10		813
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI											
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	264	53	6		7			2	211	4	547
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	106		9			55					170
SCUOLA	18	3				1					22
UNIVERSITA'											
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA											
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA											
POLIZIA DI STATO											
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA											
CORPO FORESTALE DELLO STATO											
ASI											
CASSA DD.PP.											
CNEL											
CONI											
ENAC											
ENEA											
UNIONCAMERE											
TOTALE	**813**	**94**	**151**	**1**	**13**	**65**	**46**	**309**	**221**	**4**	**1.717**

NOTE

Sotto la sigla confederale sono state raggruppate tutte le organizzazioni sindacali affiliate alla confederazione stessa.

Le RSU - Rappresentanze Sindacali Unitarie - sono organismi elettivi i cui componenti hanno diritto ad usufruire esclusivamente di permessi retribuiti e non per l'espletame

Sotto la voce Altri sono comprese le organizzazioni sindacali che non sono affiliate ad alcuna confederazione.

Tabella V

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

DIPENDENTI E GIORNI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

Comparti e settori	Dipendenti	Dip. che hanno usufruito dell'istituto	Giorni usufruiti	Anni/Dipendente
	Totale	*Totale*	*Totale*	*Totale*
AGENZIE FISCALI	59.204			
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO	38.960	173	2.824	7,74
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	63.206	557	34.399	94,24
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE	20.143	370	4.899	13,42
MINISTERI	207.275	1.491	83.381	228,44
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI	2.586	3	733	2,01
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	653.370	4.617	277.442	760,12
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	710.692	4.359	223.099	611,23
SCUOLA	1.141.595	2.899	180.829	495,42
UNIVERSITA'	116.873	341	50.885	139,41
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA	988			
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA	1.601			
POLIZIA DI STATO	108.793			
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA	41.954	65	715	1,96
CORPO FORESTALE DELLO STATO	8.808	71	2.448	6,71
FORZE ARMATE	161.462	202	8.497	23,28
ASI	188			
CASSA DD.PP.	472			
CNEL	93			
CONI	2.500	10	670	1,84
ENAC	1.088	4	54	0,15
ENEA	3.504	9	658	1,80
UNIONCAMERE	79			
TOTALE	**3.345.434**	**15.171**	**871.533**	**2.387,76**

Tabella W

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

NUMERO DI DIPENDENTI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

	Parlamento Europeo	Parlamento Nazionale	Consigli e G. Regionali	Consigli e G. Provinciali	Consigli e G. Comunali	Comunità Montane	Consorzi Comunali	Enti Regionali	Aziende Sanitarie	ALTRO	TOTALE
AGENZIE FISCALI											
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO			1	5	163	3	1				**173**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	4	3	17	39	465	20	8	1			**557**
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE			2	2	80	1				285	**370**
MINISTERI	2	3	8	55	1.337	59	20	6	1		**1.491**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI			2			1					**3**
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	11	27	57	236	3.881	172	67	153	12	1	**4.617**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	5	18	64	198	3.763	117	43	7	144		**4.359**
SCUOLA	8	24	45	151	2.542	78	22	19	3	7	**2.899**
UNIVERSITA'	14	53	26	13	208	12	4	4	5	2	**341**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA											
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA											
POLIZIA DI STATO											
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA					45	5	2			13	**65**
CORPO FORESTALE DELLO STATO			1	2	64	4					**71**
FORZE ARMATE		1		3	191	3	4				**202**
ASI											
CASSA DD.PP.											
CNEL											
CONI					10						**10**
ENAC					4						**4**
ENEA	1			2	6						**9**
UNIONCAMERE											
TOTALE	**45**	**129**	**223**	**706**	**12.759**	**475**	**171**	**190**	**165**	**308**	**15.171**

Tabella Z

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

NUMERO DI GIORNI FRUITI, PER COMPARTO E SETTORE DI CONTRATTAZIONE

	Parlamento Europeo	Parlamento Nazionale	Consigli e G. Regionali	Consigli e G. Provinciali	Consigli e G. Comunali	Comunità Montane	Consorzi Comunali	Enti Regionali	Aziende Sanitarie	ALTRO	TOTALE
AGENZIE FISCALI											
AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDIN.AUTONOMO			4	131	2.663	10	16				**2.824**
ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI	52	1.095	5.485	5.327	21.281	378	753	28			**34.399**
ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE			2	102	3.581	2				1.212	**4.899**
MINISTERI	19	732	2.920	8.922	67.545	1.933	795	150	365		**83.381**
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI			730			3					**733**
REGIONI ED AUTONOMIE LOCALI	935	9.717	18.129	33.351	194.679	6.567	2.977	7.638	3.443	6	**277.442**
SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE	154	5.930	21.312	17.794	137.043	3.627	2.190	919	34.130		**223.099**
SCUOLA	867	8.191	14.188	22.546	126.351	2.966	1.331	2.413	363	1.613	**180.829**
UNIVERSITA'	3.228	18.283	9.209	3.175	13.372	209	374	949	1.606	480	**50.885**
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA											
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA											
POLIZIA DI STATO											
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA					578	28	5			104	**715**
CORPO FORESTALE DELLO STATO			365	124	1.939	20					**2.448**
FORZE ARMATE		365		279	7.430	382	41				**8.497**
ASI											
CASSA DD.PP.											
CNEL											
CONI					670						**670**
ENAC					54						**54**
ENEA	18			258	382						**658**
UNIONCAMERE											
TOTALE	**5.273**	**44.313**	**72.344**	**92.009**	**577.568**	**16.125**	**8.482**	**12.097**	**39.907**	**3.415**	**871.533**

PAGINA BIANCA

III - DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI, PER COMPARTI DI CONTRATTAZIONE E SETTORI DELLA P.A., PER SINDACATO, PER QUALIFICA E PER SESSO

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- AGENZIE FISCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	14	9	5	3.980	2.155	1.825
AREA B (ex IV - V - VI)	18	10	8	5.607	3.457	2.150
Totale	**32**	**19**	**13**	**9.587**	**5.612**	**3.975**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	1	1		44	44	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	18	17	1	4.806	4.441	365
AREA B (ex IV - V - VI)	24	21	3	7.047	6.135	912
Totale	**43**	**39**	**4**	**11.897**	**10.620**	**1.277**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	12	8	4	3.343	2.403	940
AREA B (ex IV - V - VI)	14	7	7	4.137	2.190	1.947
AREA A (ex I - II - III)	1	1		365	365	
Totale	**27**	**16**	**11**	**7.845**	**4.958**	**2.887**

CISAL / FAS - CISAL FAS / CISAL INTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	8	7	1	1.812	1.460	352
AREA B (ex IV - V - VI)	19	11	8	2.633	1.593	1.040
AREA A (ex I - II - III)	1	1		104	104	
Totale	**28**	**19**	**9**	**4.549**	**3.157**	**1.392**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	3	3		503	503	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	19	13	6	3.344	1.853	1.491
AREA B (ex IV - V - VI)	15	9	6	3.848	2.535	1.313
AREA A (ex I - II - III)	1	1		46	46	
Totale	**38**	**26**	**12**	**7.741**	**4.937**	**2.804**

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	3	2	1	506	365	141
AREA B (ex IV - V - VI)	9	8	1	2.227	2.044	182
Totale	**12**	**10**	**2**	**2.733**	**2.409**	**323**

UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD / FLP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex IV - V - VI)	4	4		961	961	
Totale	**4**	**4**		**961**	**961**	

USAE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	3	1	2	165	13	152
AREA B (ex IV - V - VI)	4	4		39	39	
Totale	**7**	**5**	**2**	**204**	**52**	**152**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex IV - V - VI)	6	5	1	1.349	984	365
AREA B (ex V - VI - VI bis)	4	4		1.039	1.039	
Totale	**10**	**9**	**1**	**2.388**	**2.023**	**365**

CISL / CISL AZIENDE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2	1	1	516	151	365
AREA B (ex IV - V - VI)	2	1	1	457	92	365
AREA B (ex V - VI - VI bis)	4	4		1.460	1.460	
Totale	**8**	**6**	**2**	**2.433**	**1.703**	**730**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		31	31	
AREA B (ex IV - V - VI)	3	3		667	667	
Totale	**4**	**4**		**698**	**698**	

CISAL / C.S.A. (CISAL V.F.,SNAMS/CISAL,CISAS AZ. AUT.,TECSTAT-FASIL-USPPI,CONFILL,CONFAIL,SNALA MON.-CONFSAL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex IV - V - VI)	3	3		365	365	
Totale	**3**	**3**		**365**	**365**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CONFEDIR / DIRSTAT

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	1	1		335	335	
Totale	**1**	**1**		**335**	**335**	

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex V - VI - VI bis)	2	2		730	730	
Totale	**2**	**2**		**730**	**730**	

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex V - VI - VI bis)	1	1		214	214	
Totale	**1**	**1**		**214**	**214**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	57	40	17	16.953	12.539	4.413
AREA B (ex V - VI)	5	3	2	1.088	849	239
AREA A (ex I - II - III - IV)	2	1	1	535	365	170
Totale	**64**	**44**	**20**	**18.576**	**13.753**	**4.822**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		452	452	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	95	82	13	28.269	24.360	3.909
AREA B (ex V - VI)	17	10	7	2.954	1.585	1.369
Totale	**114**	**94**	**20**	**31.675**	**26.397**	**5.278**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		365	365	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	42	33	9	11.864	9.766	2.097
AREA B (ex V - VI)	7	3	4	1.277	442	834
Totale	**50**	**37**	**13**	**13.506**	**10.573**	**2.931**

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CIDA / CIDA FENDEP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		730	730	
Totale	**2**	**2**		**730**	**730**	

CISAL / C.S.A. DI CISAL/FIALP (CISAL/FIALP,USPPI-CUSPP,CISAS/EPNE,CONFAIL,CONFILL PAR.)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		730	730	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	40	30	10	12.008	8.581	3.427
AREA B (ex V - VI)	2	2		477	477	
Totale	**44**	**34**	**10**	**13.215**	**9.788**	**3.427**

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	16	12	4	5.840	4.380	1.460
AREA B (ex V - VI)	3	2	1	1.095	730	365
Totale	**19**	**14**	**5**	**6.935**	**5.110**	**1.825**

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		240	240	
Totale	**1**	**1**		**240**	**240**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	1	1		304	304	
LIVELLO 7	1	1		120	120	
LIVELLO 6	3	3		852	852	
LIVELLO 5	3	3		968	968	
LIVELLO 4	2	2		547	547	
Totale	**10**	**10**		**2.791**	**2.791**	

CISL / CISL RICERCA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	3	2	1	698	333	365
LIVELLO 8	1		1	365		365
LIVELLO 5	1	1		365	365	
LIVELLO 4	4	4		957	957	
Totale	**9**	**7**	**2**	**2.385**	**1.655**	**730**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	2	2		730	730	
LIVELLO 5	3	3		730	730	
LIVELLO 4	2	1	1	730	365	365
Totale	**7**	**6**	**1**	**2.190**	**1.825**	**365**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CIDA / UNIRI / ANPRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	1		1	365		365
Totale	**1**		**1**	**365**		**365**

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 5	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

RDB-CUB / USI - RDB RICERCA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 4	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- MINISTERI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	2	1	1	730	365	365
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	30	20	10	8.857	6.083	2.774
AREA B (ex IV - V - VI)	38	25	13	11.946	8.446	3.500
AREA A (ex I - II - III)	2	2		426	426	
Totale	**72**	**48**	**24**	**21.959**	**15.320**	**6.639**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	1	1		365	365	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	55	45	10	14.769	12.505	2.263
AREA B (ex IV - V - VI)	68	58	10	19.565	16.995	2.570
AREA A (ex I - II - III)	5	5		1.039	1.039	
Totale	**129**	**109**	**20**	**35.738**	**30.904**	**4.833**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	2	2		375	375	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	30	25	5	8.734	6.911	1.823
AREA B (ex IV - V - VI)	44	34	10	12.403	10.052	2.351
AREA A (ex I - II - III)	2	2		730	730	
Totale	**78**	**63**	**15**	**22.242**	**18.068**	**4.174**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CIDA / CIDA UNADIS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	1	1		338	338	
Totale	**1**	**1**		**338**	**338**	

CISAL / FAS - CISAL FAS / CISAL INTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	19	15	4	3.964	3.428	536
AREA B (ex IV - V - VI)	28	15	13	4.548	2.609	1.938
AREA A (ex I - II - III)	8	8		936	936	
Totale	**55**	**38**	**17**	**9.448**	**6.973**	**2.474**

CONFEDIR / CONFEDIR DIRSTAT

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	4	3	1	742	560	182
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1		1	205		205
Totale	**5**	**3**	**2**	**947**	**560**	**387**

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	3	3		773	773	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	27	17	10	7.646	4.227	3.418
AREA B (ex IV - V - VI)	23	13	10	5.519	2.718	2.800
AREA A (ex I - II - III)	1	1		356	356	
Totale	**54**	**34**	**20**	**14.294**	**8.074**	**6.218**

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2	1	1	547	182	365
AREA B (ex IV - V - VI)	8	6	2	1.642	1.322	320
Totale	**10**	**7**	**3**	**2.189**	**1.504**	**685**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD / FLP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		334	334	
AREA B (ex IV - V - VI)	7	7		1.693	1.693	
AREA A (ex I - II - III)	1	1		365	365	
Totale	**9**	**9**		**2.392**	**2.392**	

USAE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2	2		26	26	
AREA B (ex IV - V - VI)	7	4	3	78	39	39
AREA A (ex I - II - III)	1	1		13	13	
Totale	**10**	**7**	**3**	**117**	**78**	**39**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		324	324	
AREA B (ex IV - V - VI)	1		1	92		92
Totale	**2**	**1**	**1**	**416**	**324**	**92**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1		1	365		365
AREA B (ex IV - V - VI)	1	1		365	365	
Totale	**2**	**1**	**1**	**730**	**365**	**365**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1		1	182		182
Totale	**1**		**1**	**182**		**182**

USAE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex IV - V - VI)	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	1	1	700	365	335
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	67	50	17	20.277	15.080	5.197
CATEGORIA C (ex VI)	111	78	33	34.699	23.949	10.750
CATEGORIA B (ex IV - V)	63	48	15	19.370	14.910	4.460
CATEGORIA A (ex I - II - III)	13	10	3	3.771	2.858	912
Totale	**256**	**187**	**69**	**78.817**	**57.162**	**21.654**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	4	4		1.460	1.460	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	84	66	18	25.216	20.784	4.431
CATEGORIA C (ex VI)	79	65	14	21.995	17.944	4.050
CATEGORIA B (ex IV - V)	52	38	14	14.316	11.287	3.029
CATEGORIA A (ex I - II - III)	9	8	1	2.694	2.329	365
Totale	**228**	**181**	**47**	**65.681**	**53.804**	**11.875**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		730	730	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	45	40	5	13.213	11.934	1.279
CATEGORIA C (ex VI)	48	37	11	13.241	9.727	3.513
CATEGORIA B (ex IV - V)	30	27	3	7.423	6.654	769
CATEGORIA A (ex I - II - III)	5	5		1.707	1.707	
Totale	**130**	**111**	**19**	**36.314**	**30.752**	**5.561**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	2	1	1	610	245	365
Totale	**2**	**1**	**1**	**610**	**245**	**365**

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	12	10	2	3.436	2.888	547
CATEGORIA C (ex VI)	21	14	7	5.594	3.373	2.221
CATEGORIA B (ex IV - V)	8	5	3	1.727	1.339	388
CATEGORIA A (ex I - II - III)	1	1		182	182	
Totale	**42**	**30**	**12**	**10.939**	**7.782**	**3.156**

CONFEDIR / DIRER-DIREL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	5	4	1	1.747	1.382	365
Totale	**5**	**4**	**1**	**1.747**	**1.382**	**365**

CONFSAL / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM) L'o.s. DICCAP è affiliata fino al 18/12/2002

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	11	10	1	2.112	1.930	182
CATEGORIA C (ex VI)	20	16	4	4.966	3.712	1.254
CATEGORIA B (ex IV - V)	6	5	1	1.311	946	365
CATEGORIA A (ex I - II - III)	2	1	1	365	182	182
Totale	**39**	**32**	**7**	**8.754**	**6.770**	**1.983**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

RDB/CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C (ex VI)	1		1	365		365
CATEGORIA B (ex IV - V)	1	1		365	365	
CATEGORIA A (ex I - II - III)	1		1	365		365
Totale	**3**	**1**	**2**	**1.095**	**365**	**730**

UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1	1		321	321	
CATEGORIA B (ex IV - V)	1		1	152		152
Totale	**2**	**1**	**1**	**473**	**321**	**152**

USAE / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM) L'o.s. DICCAP è affiliata dal 19/12/2002

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	11	8	3	900	344	556
CATEGORIA C (ex VI)	16	14	2	143	123	19
CATEGORIA B (ex IV - V)	5	4	1	45	32	13
CATEGORIA A (ex I - II - III)	3	2	1	339	332	6
Totale	**35**	**28**	**7**	**1.427**	**831**	**594**

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	2		2	314		314
CATEGORIA C (ex VI)	3	2	1	960	730	230
CATEGORIA B (ex IV - V)	1		1	365		365
Totale	**6**	**2**	**4**	**1.639**	**730**	**909**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	3	1	2	563	15	547
DIRIGENTE NON MEDICO	3	3		1.095	1.095	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	75	56	19	22.913	17.593	5.320
CATEGORIA C (ex VI)	44	36	8	13.713	11.218	2.494
CATEGORIA B (ex IV - V)	19	14	5	5.611	4.212	1.399
CATEGORIA A (ex I - II - III)	8	7	1	2.737	2.372	365
Totale	**152**	**117**	**35**	**46.632**	**36.505**	**10.125**

CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	5	4	1	1.768	1.403	365
DIRIGENTE NON MEDICO	2	2		730	730	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	73	61	12	19.452	15.809	3.643
CATEGORIA C (ex VI)	48	45	3	13.140	12.486	654
CATEGORIA B (ex IV - V)	34	30	4	8.898	7.728	1.170
CATEGORIA A (ex I - II - III)	3	3		481	481	
Totale	**165**	**145**	**20**	**44.469**	**38.637**	**5.832**

UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	7	7		1.271	1.271	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	47	43	4	12.034	11.427	606
CATEGORIA C (ex VI)	37	32	5	8.733	8.133	600
CATEGORIA B (ex IV - V)	20	16	4	5.106	4.422	684
CATEGORIA A (ex I - II - III)	2	2		546	546	
Totale	**113**	**100**	**13**	**27.690**	**25.799**	**1.890**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASGB/USAS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C (ex VI)	1		1	23		23
Totale	**1**		**1**	**23**		**23**

CIDA / CIDA SIDIRSS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	2	1	1	67	39	28
CATEGORIA C (ex VI)	2	2		384	384	
CATEGORIA B (ex IV - V)	1	1		84	84	
Totale	**5**	**4**	**1**	**535**	**507**	**28**

CONFEDIR / AUPI-SINAFO

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	2		365	365	
DIRIGENTE NON MEDICO	13	13		2.690	2.690	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1		1	25		25
Totale	**16**	**15**	**1**	**3.080**	**3.055**	**25**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CONFSAL / FIALS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	16	13	3	4.288	3.375	912
CATEGORIA C (ex VI)	7	7		2.097	2.097	
CATEGORIA B (ex IV - V)	2	2		365	365	
CATEGORIA A (ex I - II - III)	1		1	170		170
Totale	**26**	**22**	**4**	**6.920**	**5.837**	**1.082**

COSMED / ANAAO ASSOMED

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	6	6		1.825	1.825	
Totale	**6**	**6**		**1.825**	**1.825**	

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1	1		365	365	
CATEGORIA B (ex IV - V)	1	1		365	365	
Totale	**2**	**2**		**730**	**730**	

USAE / FSI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		198	198	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	27	19	8	6.954	5.327	1.627
CATEGORIA C (ex VI)	6	5	1	1.119	754	365
CATEGORIA B (ex IV - V)	2	2		539	539	
CATEGORIA A (ex I - II - III)	2	2		511	511	
Totale	**38**	**29**	**9**	**9.321**	**7.329**	**1.992**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CIMO - ASMD

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	11	11		2.920	2.920	
Totale	**11**	**11**		**2.920**	**2.920**	

CIVEMP (SIVEMP-SIMET)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	2		730	730	
Totale	**2**	**2**		**730**	**730**	

UMSPED(AAROI-AIPAC-SNR)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	6	6		1.079	1.079	
Totale	**6**	**6**		**1.079**	**1.079**	

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	1		87	87	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1		1	91		91
Totale	**2**	**1**	**1**	**178**	**87**	**91**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- SCUOLA

CGIL / CGIL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	6	6		1.704	1.704	
DOCENTE	240	156	84	66.126	43.856	22.270
NON DOCENTE	71	45	26	16.417	9.878	6.538
Totale	**317**	**207**	**110**	**84.247**	**55.438**	**28.808**

CISL / CISL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	5	3	2	1.460	852	608
DOCENTE	347	220	127	105.762	67.613	38.148
NON DOCENTE	62	41	21	16.984	11.936	5.048
Totale	**414**	**264**	**150**	**124.206**	**80.401**	**43.804**

UIL / UIL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	97	71	26	25.815	20.049	5.766
NON DOCENTE	55	45	10	13.617	11.275	2.341
Totale	**152**	**116**	**36**	**39.432**	**31.324**	**8.107**

CIDA / CIDA/ANP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	4	4		1.338	1.338	
NON DOCENTE	1	1		365	365	
Totale	**5**	**5**		**1.703**	**1.703**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CONFSAL / CONFSAL SNALS

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE		5	4	1	853	731	122
DOCENTE		239	156	83	67.173	44.444	22.728
NON DOCENTE		74	43	31	19.421	11.257	8.163
	Totale	**318**	**203**	**115**	**87.447**	**56.432**	**31.013**

USAE

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE		1	1		122	122	
NON DOCENTE		5	5		488	488	
	Totale	**6**	**6**		**610**	**610**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- UNIVERSITA'

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale)	1		1	365		365
CATEGORIA D (ex VIII)	6	4	2	2.190	1.460	730
CATEGORIA C (ex VI - VII)	12	9	3	3.249	2.448	800
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)	2	2		730	730	
Totale	**21**	**15**	**6**	**6.534**	**4.638**	**1.895**

CISL / CISL UNIVERSITA'

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale)	2	2		730	730	
CATEGORIA D (ex VIII)	4	4		994	994	
CATEGORIA C (ex VI - VII)	9	7	2	2.920	2.190	730
Totale	**15**	**13**	**2**	**4.644**	**3.914**	**730**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale)	1		1	365		365
CATEGORIA D (ex VIII)	3	2	1	775	729	46
CATEGORIA C (ex VI - VII)	5	4	1	1.460	1.095	365
Totale	**9**	**6**	**3**	**2.600**	**1.824**	**776**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CISAL / C.S.A. DI CISAL UN. (CISAL UN., CISAS UN., CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,CONFILL UN.-CUSAL,TECSTAT USPPI)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VIII)	1	1		365	365	
CATEGORIA C (ex VI - VII)	1	1		182	182	
Totale	**2**	**2**		**547**	**547**	

CONFSAL / FED. CONFSAL/SNALS UNIV.-CISAPUNI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale)	1	1		365	365	
CATEGORIA D (ex VIII)	2	1	1	547	182	365
CATEGORIA C (ex VI - VII)	1	1		365	365	
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)	1	1		182	182	
Totale	**5**	**4**	**1**	**1.459**	**1.094**	**365**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI
PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

- PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA

SNDMAE

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CONSIGLIERE DI LEGAZIONE		1	1		268	268	
	Totale	**1**	**1**		**268**	**268**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI
PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

- PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA

SINPREF

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
VICE PREFETTO AGGIUNTO	1	1		288	288	
Totale	**1**	**1**		**288**	**288**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI
PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

- POLIZIA DI STATO

COISP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

FSP (Fed. Sindacale Polizia LISIPO - SODIPO)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	1	1		365	365	
LIVELLO 7 BIS	1	1		365	365	
LIVELLO 5	1	1		181	181	
Totale	**3**	**3**		**911**	**911**	

SAP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 8	1	1		364	364	
LIVELLO 7	1	1		365	365	
LIVELLO 5	2	2		664	664	
Totale	**4**	**4**		**1.393**	**1.393**	

SIAP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7 BIS	1	1		365	365	
LIVELLO 6	3	3		884	884	
LIVELLO 6 BIS	2	2		107	107	
LIVELLO 5	1	1		331	331	
Totale	**7**	**7**		**1.687**	**1.687**	

SIULP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7 BIS	1	1		365	365	
LIVELLO 6 BIS	1	1		365	365	
Totale	**2**	**2**		**730**	**730**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI
PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

- CORPO POLIZIA PENITENZIARIA

CGIL FP Polizia Penitenziaria

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	1	1		365	365	
LIVELLO 6	2	2		730	730	
Totale	**3**	**3**		**1.095**	**1.095**	

CISL FPS Polizia Penitenziaria

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	1	1		365	365	
LIVELLO 6	1	1		365	365	
LIVELLO 5	2	2		730	730	
Totale	**4**	**4**		**1.460**	**1.460**	

UIL PA Polizia Penitenziaria

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	1	1		322	322	
LIVELLO 5	2	2		409	409	
Totale	**3**	**3**		**731**	**731**	

COORDINAMENTO NAZIONALE POLIZIA PENITENZIARIA FFP CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	2	2		449	449	
Totale	**2**	**2**		**449**	**449**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

COORDINAMENTO SINDACALE SIALPE - SAG

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	1	1		365	365	
LIVELLO 5	1		1	287		287
Totale	**2**	**1**	**1**	**652**	**365**	**287**

OSAPP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	4	4		1.370	1.370	
LIVELLO 6	1	1		365	365	
LIVELLO 5	1	1		90	90	
Totale	**6**	**6**		**1.825**	**1.825**	

SAPPE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	6	6		2.034	2.034	
LIVELLO 6	4	4		1.137	1.137	
LIVELLO 5	3	3		426	426	
Totale	**13**	**13**		**3.597**	**3.597**	

SINAPPE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	1	1		365	365	
LIVELLO 5	1	1		365	365	
Totale	**2**	**2**		**730**	**730**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI
PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

- CORPO FORESTALE DELLO STATO

CGIL FP Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

CISL FPS Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

UIL PA Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

SAPAF

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6	2	2		730	730	
LIVELLO 5	3	2	1	893	639	254
Totale	**5**	**4**	**1**	**1.623**	**1.369**	**254**

SAPECOFS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 5	1	1		274	274	
Totale	**1**	**1**		**274**	**274**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI
PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

- CONI

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C e Personale ruolo es.	1		1	365		365
Totale	**1**		**1**	**365**		**365**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C e Personale ruolo es.	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI
PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

- ENEA

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	4	4		1.277	1.277	
LIVELLO 7	1		1	15		15
Totale	**5**	**4**	**1**	**1.292**	**1.277**	**15**

CISL / CISL RICERCA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	4	4		1.071	1.071	
Totale	**4**	**4**		**1.071**	**1.071**	

UIL / UIL PA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 8	2	2		730	730	
Totale	**2**	**2**		**730**	**730**	

CISAL / CISAL RICERCA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 8	1	1		365	365	
LIVELLO 7	1	1		30	30	
LIVELLO 6	1	1		30	30	
Totale	**3**	**3**		**425**	**425**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI DISTACCHI SINDACALI RETRIBUITI :

ASI
CASSA DD.PP.
CNEL
ENAC
UNIONCAMERE

PAGINA BIANCA

IV - PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO, PER COMPARTI DI CONTRATTAZIONE E SETTORI DELLA P.A., PER SINDACATO, PER QUALIFICA E PER SESSO

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- AGENZIE FISCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2	2		730	730	
AREA B (ex IV - V - VI)	3	1	2	591	365	226
Totale	**5**	**3**	**2**	**1.321**	**1.095**	**226**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2	2		577	577	
AREA B (ex IV - V - VI)	3	3		912	912	
Totale	**5**	**5**		**1.489**	**1.489**	

CISAL / FAS - CISAL FAS / CISAL INTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	3	3		624	624	
AREA B (ex IV - V - VI)	1	1		6	6	
Totale	**4**	**4**		**630**	**630**	

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2	1	1	348	181	167
AREA B (ex IV - V - VI)	3	2	1	914	730	184
Totale	**5**	**3**	**2**	**1.262**	**911**	**351**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD / FLP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex IV - V - VI)	1	1		12	12	
Totale	**1**	**1**		**12**	**12**	

USAE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		365	365	
AREA B (ex IV - V - VI)	1	1		152	152	
Totale	**2**	**2**		**517**	**517**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA A (ex I - II - III - IV)	1	1		170	170	
Totale	**1**	**1**		**170**	**170**	

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1		1	45		45
Totale	**1**		**1**	**45**		**45**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- MINISTERI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	6	6		1.642	1.642	
AREA B (ex IV - V - VI)	4	3	1	1.460	1.095	365
Totale	**10**	**9**	**1**	**3.102**	**2.737**	**365**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	1	1		180	180	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		90	90	
AREA B (ex IV - V - VI)	4	4		1.010	1.010	
Totale	**6**	**6**		**1.280**	**1.280**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		114	114	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	3	2	1	964	599	365
CATEGORIA C (ex VI)	3	2	1	911	546	365
CATEGORIA B (ex IV - V)	2	1	1	667	365	302
Totale	**9**	**6**	**3**	**2.656**	**1.624**	**1.032**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		365	365	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	10	5	5	2.802	1.735	1.067
CATEGORIA C (ex VI)	10	8	2	2.593	2.225	368
CATEGORIA B (ex IV - V)	5	5		512	512	
CATEGORIA A (ex I - II - III)	1	1		182	182	
Totale	**27**	**20**	**7**	**6.454**	**5.019**	**1.435**

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1	1		13	13	
CATEGORIA C (ex VI)	1	1		182	182	
Totale	**2**	**2**		**195**	**195**	

CONFSAL / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM) L'o.s. DICCAP è affiliata fino al 18/12/2002

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	2	2		547	547	
CATEGORIA C (ex VI)	1	1		76	76	
CATEGORIA B (ex IV - V)	1	1		182	182	
Totale	**4**	**4**		**805**	**805**	

USAE / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM) L'o.s. DICCAP è affiliata dal 19/12/2002

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		365	365	
CATEGORIA C (ex VI)	1		1	365		365
CATEGORIA B (ex IV - V)	3	2	1	499	243	255
Totale	**5**	**3**	**2**	**1.229**	**608**	**620**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	2	1	1	730	365	365
CATEGORIA B (ex IV - V)	1	1		365	365	
CATEGORIA A (ex I - II - III)	1		1	90		90
Totale	**4**	**2**	**2**	**1.185**	**730**	**455**

CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	7	5	2	2.094	1.364	730
CATEGORIA C (ex VI)	7	5	2	2.190	1.460	730
CATEGORIA B (ex IV - V)	5	4	1	945	733	212
CATEGORIA A (ex I - II - III)	1		1	182		182
Totale	**20**	**14**	**6**	**5.411**	**3.557**	**1.854**

UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B (ex IV - V)	2	2		273	273	
Totale	**2**	**2**		**273**	**273**	

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B (ex IV - V)	2	2		730	730	
Totale	**2**	**2**		**730**	**730**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CONFEDIR / AUPI-SINAFO

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		182	182	
Totale	**1**	**1**		**182**	**182**	

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	2		292	292	
Totale	**2**	**2**		**292**	**292**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- SCUOLA

CGIL / CGIL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	2	1	1	730	365	365
Totale	**2**	**1**	**1**	**730**	**365**	**365**

CISL / CISL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	2	2		244	244	
Totale	**2**	**2**		**244**	**244**	

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	1	1		365	365	
NON DOCENTE	2	1	1	243	121	121
Totale	**3**	**2**	**1**	**608**	**486**	**121**

CONFSAL / CONFSAL SNALS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	44	24	20	8.464	4.755	3.708
NON DOCENTE	7	3	4	1.519	851	668
Totale	**51**	**27**	**24**	**9.983**	**5.606**	**4.376**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- UNIVERSITA'

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VIII)	1		1	365		365
Totale	**1**		**1**	**365**		**365**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI CUMULATI SOTTO FORMA DI DISTACCO :

AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAM. AUTONOMO
ISTITUZIONI ED ENTI RICERCA E SPERIMENTAZIONE
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
ASI
CASSA DD.PP.
CNEL
CONI
ENAC
ENEA
UNIONCAMERE

Si fa presente che il suddetto istituto non è previsto per le Forze di Polizia, per il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, per gli Enti di cui all'art. 70, comma 4 del d.lgs. n. 165/2001 e per alcune Regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano.

V - ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE, PER COMPARTI DI CONTRATTAZIONE E SETTORI DELLA P.A., PER SINDACATO, PER QUALIFICA E PER SESSO

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- AGENZIE FISCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2		2	396		396
AREA B (ex IV - V - VI)	9	8	1	2.731	2.397	334
Totale	**11**	**8**	**3**	**3.127**	**2.397**	**730**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2	2		730	730	
AREA B (ex IV - V - VI)	4	2	2	1.069	474	594
Totale	**6**	**4**	**2**	**1.799**	**1.204**	**594**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex IV - V - VI)	1		1	120		120
Totale	**1**		**1**	**120**		**120**

CISAL / FAS - CISAL FAS / CISAL INTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	13	8	5	2.919	1.721	1.198
AREA B (ex IV - V - VI)	23	12	11	4.645	2.172	2.473
AREA A (ex I - II - III)	7	3	4	1.404	524	880
Totale	**43**	**23**	**20**	**8.968**	**4.417**	**4.551**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1		1	44		44
AREA B (ex IV - V - VI)	1	1		365	365	
Totale	**2**	**1**	**1**	**409**	**365**	**44**

UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD / FLP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	3	1	2	739	42	697
Totale	**3**	**1**	**2**	**739**	**42**	**697**

USAE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	3	2	1	39	26	13
AREA B (ex IV - V - VI)	5	3	2	65	39	26
AREA A (ex I - II - III)	1		1	13		13
Totale	**9**	**5**	**4**	**117**	**65**	**52**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	3		3	716		716
AREA B (ex IV - V - VI)	2	1	1	240	120	120
AREA B (ex V - VI - VI bis)	1	1		365	365	
Totale	**6**	**2**	**4**	**1.321**	**485**	**836**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	7	5	2	1.690	1.233	457
Totale	**7**	**5**	**2**	**1.690**	**1.233**	**457**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	3	2	1	752	730	22
Totale	**3**	**2**	**1**	**752**	**730**	**22**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex V - VI)	2	2		730	730	
Totale	**2**	**2**		**730**	**730**	

CONFSAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		156	156	
Totale	**1**	**1**		**156**	**156**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- MINISTERI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	8	3	5	1.723	468	1.255
AREA B (ex IV - V - VI)	11	7	4	3.543	2.159	1.384
AREA A (ex I - II - III)	2	2		487	487	
Totale	**21**	**12**	**9**	**5.753**	**3.114**	**2.639**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex IV - V - VI)	7	3	4	1.746	900	846
AREA A (ex I - II - III)	2	1	1	730	365	365
Totale	**9**	**4**	**5**	**2.476**	**1.265**	**1.211**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex IV - V - VI)	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

CISAL / FAS - CISAL FAS / CISAL INTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	4	2	2	983	365	618
AREA B (ex IV - V - VI)	33	6	27	7.568	1.632	5.936
AREA A (ex I - II - III)	1	1		247	247	
Totale	**38**	**9**	**29**	**8.798**	**2.244**	**6.554**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2	1	1	62	31	31
AREA B (ex IV - V - VI)	1	1		365	365	
Totale	**3**	**2**	**1**	**427**	**396**	**31**

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex IV - V - VI)	1		1	365		365
Totale	**1**		**1**	**365**		**365**

UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2	1	1	730	365	365
AREA B (ex IV - V - VI)	1		1	289		289
AREA A (ex I - II - III)	1		1	125		125
Totale	**4**	**1**	**3**	**1.144**	**365**	**779**

USAE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex IV - V - VI)	8	1	7	104	13	91
Totale	**8**	**1**	7	**104**	**13**	**91**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		365	365	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	8	4	4	2.411	1.102	1.309
CATEGORIA C (ex VI)	38	25	13	11.627	7.491	4.135
CATEGORIA B (ex IV - V)	39	29	10	11.902	8.901	3.000
CATEGORIA A (ex I - II - III)	5	3	2	1.716	986	730
Totale	**91**	**62**	**29**	**28.021**	**18.845**	**9.174**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	11	7	4	2.644	2.097	547
CATEGORIA C (ex VI)	22	20	2	4.907	4.227	680
CATEGORIA B (ex IV - V)	27	20	7	7.901	5.688	2.213
CATEGORIA A (ex I - II - III)	2	2		730	730	
Totale	**62**	**49**	**13**	**16.182**	**12.742**	**3.440**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	3	3		1.065	1.065	
CATEGORIA C (ex VI)	6	5	1	1.688	1.323	365
CATEGORIA B (ex IV - V)	12	8	4	3.360	2.571	789
CATEGORIA A (ex I - II - III)	2	1	1	730	365	365
Totale	**23**	**17**	**6**	**6.843**	**5.324**	**1.519**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	4	3	1	1.061	703	358
CATEGORIA C (ex VI)	3	3		488	488	
CATEGORIA B (ex IV - V)	1	1		122	122	
Totale	**8**	**7**	**1**	**1.671**	**1.313**	**358**

CONFSAL / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM) L'o.s. DICCAP è affiliata fino al 18/12/2002

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1	1		182	182	
CATEGORIA C (ex VI)	2	1	1	549	365	184
CATEGORIA B (ex IV - V)	1	1		182	182	
CATEGORIA A (ex I - II - III)	1		1	365		365
Totale	**5**	**3**	**2**	**1.278**	**729**	**549**

RDB/CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B (ex IV - V)	4	3	1	1.066	974	92
Totale	**4**	**3**	**1**	**1.066**	**974**	**92**

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1	1		365	365	
CATEGORIA B (ex IV - V)	2	2		730	730	
Totale	**3**	**3**		**1.095**	**1.095**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

USAE / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM) L'o.s. DICCAP è affiliata dal 19/12/2002

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1	1		6	6	
CATEGORIA C (ex VI)	2	1	1	26	13	13
CATEGORIA B (ex IV - V)	1	1		6	6	
CATEGORIA A (ex I - II - III)	1		1	13		13
Totale	**5**	**3**	**2**	**51**	**25**	**26**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	2		2	455		455
CATEGORIA C (ex VI)	2	1	1	450	365	85
CATEGORIA B (ex IV - V)	1	1		334	334	
Totale	**5**	**2**	**3**	**1.239**	**699**	**540**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	28	17	11	7.993	4.681	3.312
CATEGORIA C (ex VI)	9	7	2	2.398	1.790	608
CATEGORIA B (ex IV - V)	22	13	9	7.082	4.346	2.736
CATEGORIA A (ex I - II - III)	3	1	2	822	365	457
Totale	**62**	**38**	**24**	**18.295**	**11.182**	**7.113**

CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	1		365	365	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	18	15	3	4.720	4.560	160
CATEGORIA C (ex VI)	7	7		1.629	1.629	
CATEGORIA B (ex IV - V)	13	9	4	3.377	2.617	760
CATEGORIA A (ex I - II - III)	1		1	365		365
Totale	**40**	**32**	**8**	**10.456**	**9.171**	**1.285**

UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	2	2		319	319	
CATEGORIA C (ex VI)	1	1		75	75	
CATEGORIA B (ex IV - V)	2	2		502	502	
CATEGORIA A (ex I - II - III)	3	2	1	639	274	365
Totale	**8**	**7**	**1**	**1.535**	**1.170**	**365**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1	1		41	41	
CATEGORIA B (ex IV - V)	2	1	1	730	365	365
CATEGORIA A (ex I - II - III)	1	1		365	365	
Totale	**4**	**3**	**1**	**1.136**	**771**	**365**

CONFSAL / FIALS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1	1		365	365	
CATEGORIA B (ex IV - V)	1		1	62		62
Totale	**2**	**1**	**1**	**427**	**365**	**62**

RDB/CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	2	2		302	302	
CATEGORIA C (ex VI)	2		2	730		730
CATEGORIA B (ex IV - V)	1	1		365	365	
Totale	**5**	**3**	**2**	**1.397**	**667**	**730**

USAE / FSI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1	1		6	6	
CATEGORIA C (ex VI)	1	1		274	274	
CATEGORIA A (ex I - II - III)	1	1		59	59	
Totale	**3**	**3**		**339**	**339**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- SCUOLA

CGIL / CGIL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	25	14	11	5.043	2.737	2.306
NON DOCENTE	11	8	3	2.550	1.699	851
Totale	**36**	**22**	**14**	**7.593**	**4.436**	**3.157**

CISL / CISL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	8	6	2	975	792	183
NON DOCENTE	5	3	2	815	502	313
Totale	**13**	**9**	**4**	**1.790**	**1.294**	**496**

UIL / UIL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	4	3	1	1.460	1.095	365
NON DOCENTE	1	1		182	182	
Totale	**5**	**4**	**1**	**1.642**	**1.277**	**365**

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	1		1	122		122
Totale	**1**		**1**	**122**		**122**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

CONFSAL / CONFSAL SNALS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	14	8	6	3.530	2.312	1.218
NON DOCENTE	2	2		608	608	
Totale	**16**	**10**	**6**	**4.138**	**2.920**	**1.218**

RDB/CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	2	2		487	487	
Totale	**2**	**2**		**487**	**487**	

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
NON DOCENTE	1	1		122	122	
Totale	**1**	**1**		**122**	**122**	

USAE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	2	1	1	244	122	122
Totale	**2**	**1**	**1**	**244**	**122**	**122**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- UNIVERSITA'

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C (ex VI - VII)	1		1	365		365
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)	1	1		365	365	
Totale	**2**	**1**	**1**	**730**	**365**	**365**

RDB/CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C (ex VI - VII)	1	1		182	182	
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)	1	1		182	182	
Totale	**2**	**2**		**364**	**364**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE
PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

- POLIZIA DI STATO

FSP (Fed. Sindacale Polizia LISIPO - SODIPO)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 5	1		1	258		258
Totale	**1**		**1**	**258**		**258**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE
PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

- CORPO POLIZIA PENITENZIARIA

CGIL FP Polizia Penitenziaria

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 5	2	2		625	625	
Totale	**2**	**2**		**625**	**625**	

CISL FPS Polizia Penitenziaria

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 5	1	1		44	44	
Totale	**1**	**1**		**44**	**44**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI ASPETTATIVE SINDACALI NON RETRIBUITE :

ISTITUZIONI ED ENTI RICERCA E SPERIMENTAZIONE
PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA
CORPO FORESTALE DELLO STATO
ASI
CASSA DD.PP.
CNEL
CONI
ENAC
ENEA
UNIONCAMERE

PAGINA BIANCA

VI - PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO, PER COMPARTI DI CONTRATTAZIONE E SETTORI DELLA P.A., PER SINDACATO, PER RSU, PER QUALIFICA E PER SESSO

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	1	1		2	2	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	24	18	6	53	42	10
AREA B (ex IV - V - VI)	51	30	21	180	79	101
AREA B (ex V - VI - VI bis)	290	288	2	974	969	5
AREA A (ex I - II - III)	1	1		2	2	
AREA A (ex III - IV)	1	1		0	0	
Totale	**368**	**339**	**29**	**1.211**	**1.094**	**116**

CISL / CISL AZIENDE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	1	1		2	2	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	18	11	7	61	40	21
AREA B (ex IV - V - VI)	27	19	8	131	105	25
AREA B (ex V - VI - VI bis)	202	199	3	892	885	7
Totale	**248**	**230**	**18**	**1.086**	**1.032**	**53**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	1	1		2	2	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	18	14	4	92	82	9
AREA B (ex IV - V - VI)	20	12	8	47	34	12
AREA B (ex V - VI - VI bis)	167	164	3	1.497	1.490	6
Totale	**206**	**191**	**15**	**1.638**	**1.608**	**27**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL / C.S.A. (CISAL V.F.,SNAMS/CISAL,CISAS AZ. AUT.,TECSTAT-FASIL-USPPI,CONFILL,CONFAIL,SNALA MON.-CONFSAL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	3	3		16	16	
AREA B (ex IV - V - VI)	6	4	2	16	15	1
AREA B (ex V - VI - VI bis)	17	17		49	49	
Totale	**26**	**24**	**2**	**81**	**80**	**1**

CONFEDIR / DIRSTAT

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	3	3		4	4	
Totale	**3**	**3**		**4**	**4**	

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		2	2	
AREA B (ex IV - V - VI)	8	5	3	32	20	12
AREA B (ex V - VI - VI bis)	44	42	2	427	423	4
Totale	**53**	**48**	**5**	**461**	**445**	**16**

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex V - VI - VI bis)	3	3		8	8	
Totale	**3**	**3**		**8**	**8**	

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	11	7	4	23	8	14
AREA B (ex IV - V - VI)	9	5	4	16	7	8
AREA B (ex V - VI - VI bis)	168	165	3	261	256	5
Totale	**188**	**177**	**11**	**300**	**271**	**27**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	3	1	2	27	1	26
AREA MEDICA	4	3	1	9	3	6
AREA PROFESSIONISTI	2	1	1	3	2	1
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	636	345	291	2.200	1.348	852
AREA B (ex V - VI)	96	54	42	281	195	85
AREA A (ex I - II - III - IV)	13	9	4	23	18	5
Totale	**754**	**413**	**341**	**2.543**	**1.567**	**975**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	10	8	2	37	33	4
AREA MEDICA	4	3	1	24	23	1
AREA PROFESSIONISTI	6	5	1	10	8	2
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	819	474	345	3.612	2.497	1.114
AREA B (ex V - VI)	190	108	82	747	535	212
AREA A (ex I - II - III - IV)	17	9	8	23	14	9
Totale	**1.046**	**607**	**439**	**4.453**	**3.110**	**1.342**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA MEDICA	2	1	1	6	3	3
AREA PROFESSIONISTI	1		1	2		2
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	468	305	163	1.623	1.187	436
AREA B (ex V - VI)	98	53	45	303	185	118
AREA A (ex I - II - III - IV)	8	4	4	23	12	11
Totale	**577**	**363**	**214**	**1.957**	**1.387**	**570**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASGB/USAS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2	2		9	9	
Totale	**2**	**2**		**9**	**9**	

CIDA / CIDA FENDEP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	4	4		10	10	
Totale	**4**	**4**		**10**	**10**	

CISAL / C.S.A. DI CISAL/FIALP (CISAL/FIALP,USPPI-CUSPP,CISAS/EPNE,CONFAIL,CONFILL PAR.)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		12	12	
AREA MEDICA	4	2	2	21	1	20
AREA PROFESSIONISTI	10	9	1	48	40	8
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	274	170	104	1.046	752	293
AREA B (ex V - VI)	51	29	22	147	113	33
AREA A (ex I - II - III - IV)	6	4	2	30	29	1
Totale	**346**	**215**	**131**	**1.304**	**947**	**355**

CONFEDIR / DIRP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		36	36	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	6	5	1	14	13	1
Totale	**7**	**6**	**1**	**50**	**49**	**1**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONFSAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	11	8	3	116	104	12
AREA B (ex V - VI)	3	2	1	6	6	0
Totale	**14**	**10**	**4**	**122**	**110**	**12**

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA MEDICA	18	13	5	59	52	7
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	307	181	126	2.325	1.888	437
AREA B (ex V - VI)	78	43	35	239	154	84
AREA A (ex I - II - III - IV)	12	11	1	91	89	1
Totale	**415**	**248**	**167**	**2.714**	**2.183**	**529**

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	30	26	4	72	49	23
AREA B (ex V - VI)	9	8	1	14	8	5
Totale	**39**	**34**	**5**	**86**	**57**	**28**

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA PROFESSIONISTI	1	1		1	1	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	184	117	67	379	256	122
AREA B (ex V - VI)	21	11	10	44	28	16
AREA A (ex I - II - III - IV)	2	2		1	1	
Totale	**208**	**131**	**77**	**425**	**286**	**138**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	1	1	6	2	4
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	7	4	3	32	30	1
AREA B (ex V - VI)	4	3	1	10	5	5
AREA A (ex I - II - III - IV)	2	2		5	5	
Totale	**15**	**10**	**5**	**53**	**42**	**10**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO		46	23	23	145	94	51
LIVELLO 8		9	7	2	21	17	3
LIVELLO 7		12	7	5	35	14	21
LIVELLO 6		43	27	16	152	106	46
LIVELLO 5		26	17	9	113	72	41
LIVELLO 4		23	18	5	83	72	11
	Totale	**159**	**99**	**60**	**549**	**375**	**173**

CISL / CISL RICERCA

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO		12	10	2	49	45	4
LIVELLO 9		3	1	2	7	5	2
LIVELLO 8		6	4	2	18	11	6
LIVELLO 7		7	3	4	27	6	21
LIVELLO 6		7	6	1	39	35	3
LIVELLO 5		13	12	1	44	41	2
LIVELLO 4		7	7		14	14	
	Totale	**55**	**43**	**12**	**198**	**157**	**38**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1		1	0		0
RICERCATORE-TECNOLOGO	1	1		0	0	
LIVELLO 9	4	4		6	6	
LIVELLO 8	6	4	2	41	40	0
LIVELLO 7	9	6	3	99	20	78
LIVELLO 6	4	3	1	5	4	1
LIVELLO 5	10	6	4	48	43	5
LIVELLO 4	4	4		18	18	
Totale	**39**	**28**	**11**	**217**	**131**	**84**

CIDA / UNIRI / ANPRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	3	3		2	2	
RICERCATORE-TECNOLOGO	18	14	4	78	65	13
Totale	**21**	**17**	**4**	**80**	**67**	**13**

CONFSAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		2	2	
LIVELLO 5	1	1		3	3	
Totale	**2**	**2**		**5**	**5**	

RDB-CUB / USI - RDB RICERCA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	5	4	1	21	19	2
LIVELLO 9	2	2		5	5	
LIVELLO 8	2	2		39	39	
LIVELLO 7	1	1		6	6	
LIVELLO 6	8	8		117	117	
LIVELLO 5	3	1	2	2	0	2
LIVELLO 4	4	3	1	53	48	4
Totale	**25**	**21**	**4**	**243**	**234**	**8**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	1	1		4	4	
Totale	**1**	**1**		**4**	**4**	

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	7	6	1	10	8	2
LIVELLO 8	1	1		1	1	
LIVELLO 7	1	1		2	2	
LIVELLO 6	8	8		14	14	
LIVELLO 5	8	6	2	12	7	4
LIVELLO 4	9	5	4	16	10	6
Totale	**34**	**27**	7	**55**	**42**	**12**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- MINISTERI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	4	4		12	12	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	586	328	258	1.986	1.286	699
AREA B (ex IV - V - VI)	1.046	658	388	4.291	2.732	1.559
AREA A (ex I - II - III)	92	59	33	466	208	257
Totale	**1.728**	**1.049**	**679**	**6.755**	**4.238**	**2.515**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	4	2	2	6	4	2
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	494	333	161	2.726	2.169	557
AREA B (ex IV - V - VI)	883	581	302	5.122	3.661	1.460
AREA A (ex I - II - III)	100	79	21	419	314	105
Totale	**1.481**	**995**	**486**	**8.273**	**6.148**	**2.124**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	5	5		9	9	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	352	269	83	2.241	1.709	531
AREA B (ex IV - V - VI)	593	422	171	2.725	2.023	701
AREA A (ex I - II - III)	62	46	16	242	164	78
Totale	**1.012**	**742**	**270**	**5.217**	**3.905**	**1.310**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CIDA / CIDA UNADIS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	2	2		5	5	
Totale	**2**	**2**		**5**	**5**	

CISAL / FAS - CISAL FAS / CISAL INTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	206	148	58	880	672	207
AREA B (ex IV - V - VI)	294	215	79	1.377	998	379
AREA A (ex I - II - III)	28	24	4	145	136	9
Totale	**528**	**387**	**141**	**2.402**	**1.806**	**595**

CONFEDIR / CONFEDIR DIRSTAT

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	2	2		9	9	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	8	5	3	30	9	20
Totale	**10**	7	**3**	**39**	**18**	**20**

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	6	6		80	80	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	320	234	86	1.710	1.269	441
AREA B (ex IV - V - VI)	335	232	103	1.890	1.443	447
AREA A (ex I - II - III)	29	20	9	203	84	118
Totale	**690**	**492**	**198**	**3.883**	**2.876**	**1.006**

COSMED / ASSOMED SIVEMP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	4	1	3	16	4	12
Totale	**4**	**1**	**3**	**16**	**4**	**12**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	100	63	37	628	402	226
AREA B (ex IV - V - VI)	221	155	66	1.354	1.044	310
AREA A (ex I - II - III)	18	9	9	77	30	47
Totale	**339**	**227**	**112**	**2.059**	**1.476**	**583**

UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	1	1		2	2	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	53	42	11	208	178	30
AREA B (ex IV - V - VI)	101	76	25	492	445	46
AREA A (ex I - II - III)	11	7	4	49	19	30
Totale	**166**	**126**	**40**	**751**	**644**	**106**

USAE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	3	1	2	4	2	2
AREA B (ex IV - V - VI)	7	5	2	7	5	2
Totale	**10**	**6**	**4**	**11**	**7**	**4**

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	2	1	1	2	0	2
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	926	535	391	1.425	893	531
AREA B (ex IV - V - VI)	1.373	878	495	2.869	2.088	781
AREA A (ex I - II - III)	135	98	37	313	247	65
Totale	**2.436**	**1.512**	**924**	**4.609**	**3.228**	**1.379**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	3	3		30	30	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	8	5	3	67	27	40
AREA B (ex IV - V - VI)	5	3	2	10	5	4
AREA A (ex I - II - III)	2	2		3	3	
Totale	**18**	**13**	**5**	**110**	**65**	**44**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		73	73	
AREA B (ex IV - V - VI)	3	3		14	14	
Totale	**4**	**4**		**87**	**87**	

CISAL / FAS - CISAL FAS / CISAL INTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	6	4	2	21	18	3
AREA B (ex IV - V - VI)	6	4	2	12	5	6
Totale	**12**	**8**	**4**	**33**	**23**	**9**

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2	1	1	11	7	4
AREA B (ex IV - V - VI)	3	1	2	7	1	6
Totale	**5**	**2**	**3**	**18**	**8**	**10**

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		1	1	
AREA B (ex IV - V - VI)	2		2	4		4
AREA A (ex I - II - III)	1	1		3	3	
Totale	**4**	**2**	**2**	**8**	**4**	**4**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD / FLP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		2	2	
AREA B (ex IV - V - VI)	3	3		4	4	
Totale	**4**	**4**		**6**	**6**	

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		2	2	
Totale	**1**	**1**		**2**	**2**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	63	39	24	138	91	46
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	1	1		2	2	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1.349	748	601	4.889	2.924	1.964
CATEGORIA C (ex VI)	2.346	1.248	1.098	7.925	4.558	3.366
CATEGORIA B (ex IV - V)	1.839	1.178	661	7.395	4.828	2.566
CATEGORIA A (ex I - II - III)	170	120	50	628	458	169
Totale	**5.768**	**3.334**	**2.434**	**20.977**	**12.861**	**8.111**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	31	24	7	81	69	12
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	1		0	0	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1.117	735	382	4.361	3.043	1.318
CATEGORIA C (ex VI)	1.576	976	600	6.494	4.374	2.120
CATEGORIA B (ex IV - V)	1.035	689	346	4.019	2.889	1.130
CATEGORIA A (ex I - II - III)	141	92	49	599	437	161
Totale	**3.901**	**2.517**	**1.384**	**15.554**	**10.812**	**4.741**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	27	21	6	61	51	10
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	543	382	161	2.269	1.818	450
CATEGORIA C (ex VI)	891	570	321	3.928	2.455	1.473
CATEGORIA B (ex IV - V)	654	442	212	2.520	1.917	603
CATEGORIA A (ex I - II - III)	64	47	17	275	202	72
Totale	**2.179**	**1.462**	**717**	**9.053**	**6.443**	**2.608**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASGB/USAS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	9	5	4	58	30	28
CATEGORIA C (ex VI)	7	5	2	38	29	8
CATEGORIA B (ex IV - V)	17	7	10	108	29	79
CATEGORIA A (ex I - II - III)	4	2	2	23	11	11
Totale	**37**	**19**	**18**	**227**	**99**	**126**

CIDA / CIDA ENTI LOCALI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		1	1	
Totale	**2**	**2**		**1**	**1**	

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	10	10		138	138	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	217	160	57	822	556	265
CATEGORIA C (ex VI)	363	255	108	1.324	1.017	306
CATEGORIA B (ex IV - V)	197	144	53	888	732	156
CATEGORIA A (ex I - II - III)	48	30	18	442	380	61
Totale	**835**	**599**	**236**	**3.614**	**2.823**	**788**

CONFEDIR / DIRER-DIREL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	43	30	13	152	96	55
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1		1	1		1
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	15	10	5	57	36	20
Totale	**59**	**40**	**19**	**210**	**132**	76

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONFSAL / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM) L'o.s. DICCAP è affiliata fino al 18/12/2002

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		4	4	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	158	133	25	760	714	46
CATEGORIA C (ex VI)	414	316	98	1.665	1.223	442
CATEGORIA B (ex IV - V)	102	80	22	696	589	106
CATEGORIA A (ex I - II - III)	21	16	5	55	51	4
Totale	**697**	**547**	**150**	**3.180**	**2.581**	**598**

RDB/CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	22	16	6	137	98	38
CATEGORIA C (ex VI)	22	11	11	84	34	49
CATEGORIA B (ex IV - V)	28	17	11	92	39	52
CATEGORIA A (ex I - II - III)	3	3		14	14	
Totale	**75**	**47**	**28**	**327**	**185**	**139**

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	19	14	5	75	50	25
CATEGORIA C (ex VI)	68	48	20	196	151	44
CATEGORIA B (ex IV - V)	36	27	9	111	92	19
CATEGORIA A (ex I - II - III)	18	15	3	56	44	11
Totale	**141**	**104**	**37**	**438**	**337**	**99**

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	30	20	10	54	41	13
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	1	1		0	0	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1.451	947	504	5.501	3.748	1.753
CATEGORIA C (ex VI)	2.131	1.223	908	7.593	4.739	2.853
CATEGORIA B (ex IV - V)	1.261	901	360	5.096	3.857	1.238
CATEGORIA A (ex I - II - III)	99	66	33	478	367	110
Totale	**4.973**	**3.158**	**1.815**	**18.722**	**12.752**	**5.967**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ALTRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	10	7	3	28	14	14
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	5	4	1	19	18	0
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	2	2		13	13	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	84	60	24	893	398	495
CATEGORIA C (ex VI)	108	77	31	811	668	143
CATEGORIA B (ex IV - V)	150	119	31	1.236	1.027	209
CATEGORIA A (ex I - II - III)	8	5	3	55	35	19
Totale	**367**	**274**	**93**	**3.055**	**2.173**	**880**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	133	89	44	444	304	140
DIRIGENTE NON MEDICO	87	55	32	680	110	570
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1.814	993	821	10.211	6.370	3.841
CATEGORIA C (ex VI)	445	245	200	2.933	2.064	868
CATEGORIA B (ex IV - V)	662	422	240	6.767	3.199	3.567
CATEGORIA A (ex I - II - III)	90	61	29	477	326	151
Totale	**3.231**	**1.865**	**1.366**	**21.512**	**12.373**	**9.137**

CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	101	92	9	372	354	17
DIRIGENTE NON MEDICO	38	28	10	106	63	43
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1.294	809	485	7.839	5.437	2.402
CATEGORIA C (ex VI)	388	269	119	2.036	1.512	523
CATEGORIA B (ex IV - V)	597	434	163	5.937	4.282	1.654
CATEGORIA A (ex I - II - III)	95	86	9	523	503	20
Totale	**2.513**	**1.718**	**795**	**16.813**	**12.151**	**4.659**

UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	118	107	11	385	366	18
DIRIGENTE NON MEDICO	45	34	11	124	89	35
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	782	507	275	6.647	4.274	2.373
CATEGORIA C (ex VI)	280	185	95	2.215	1.647	568
CATEGORIA B (ex IV - V)	402	300	102	2.924	2.470	453
CATEGORIA A (ex I - II - III)	64	47	17	499	428	70
Totale	**1.691**	**1.180**	**511**	**12.794**	**9.274**	**3.517**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASGB/USAS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	8	4	4	29	20	9
CATEGORIA C (ex VI)	6	2	4	13	9	4
CATEGORIA B (ex IV - V)	11	10	1	117	117	0
CATEGORIA A (ex I - II - III)	1		1	1		1
Totale	**26**	**16**	**10**	**160**	**146**	**14**

CIDA / CIDA SIDIRSS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	30	27	3	34	33	1
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	4	1	3	7	4	3
CATEGORIA C (ex VI)	1	1		2	2	
Totale	**35**	**29**	**6**	**43**	**39**	**4**

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	1	1		1	1	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	17	11	6	116	70	46
CATEGORIA C (ex VI)	3	3		8	8	
CATEGORIA B (ex IV - V)	7	5	2	18	12	6
CATEGORIA A (ex I - II - III)	3	3		13	13	
Totale	**31**	**23**	**8**	**156**	**104**	**52**

CONFEDIR / AUPI-SINAFO

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	19	10	9	47	32	15
DIRIGENTE NON MEDICO	121	56	65	297	138	159
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	3	1	2	2	0	2
Totale	**143**	**67**	**76**	**346**	**170**	**176**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONFSAL / FIALS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	17	14	3	42	33	8
DIRIGENTE NON MEDICO	5	4	1	19	14	4
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	238	155	83	1.204	890	314
CATEGORIA C (ex VI)	61	49	12	348	315	32
CATEGORIA B (ex IV - V)	130	102	28	579	485	94
CATEGORIA A (ex I - II - III)	36	31	5	196	171	25
Totale	**487**	**355**	**132**	**2.388**	**1.908**	**477**

COSMED / ANAAO ASSOMED

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	348	299	49	1.368	1.249	118
Totale	**348**	**299**	**49**	**1.368**	**1.249**	**118**

RDB/CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	40	30	10	157	121	35
CATEGORIA C (ex VI)	10	7	3	75	61	13
CATEGORIA B (ex IV - V)	29	18	11	140	59	80
CATEGORIA A (ex I - II - III)	5	5		26	26	
Totale	**84**	**60**	**24**	**398**	**267**	**128**

UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	5	5		16	16	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	33	26	7	204	183	20
CATEGORIA C (ex VI)	9	5	4	29	18	11
CATEGORIA B (ex IV - V)	12	8	4	72	40	32
CATEGORIA A (ex I - II - III)	7	5	2	20	16	4
Totale	**66**	**49**	**17**	**341**	**273**	**67**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

USAE / FSI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	397	248	149	1.870	1.349	520
CATEGORIA C (ex VI)	85	47	38	381	267	114
CATEGORIA B (ex IV - V)	79	62	17	366	325	41
CATEGORIA A (ex I - II - III)	26	19	7	96	59	36
Totale	**587**	**376**	**211**	**2.713**	**2.000**	**711**

CIMO - ASMD

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	144	140	4	1.111	1.100	11
Totale	**144**	**140**	**4**	**1.111**	**1.100**	**11**

CIVEMP (SIVEMP-SIMET)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	115	106	9	231	215	16
Totale	**115**	**106**	**9**	**231**	**215**	**16**

FESMED (ACOI,ANMCO,AOGOI,SUMI,SEDI,FEMEPA,ANMDO)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	34	31	3	108	99	9
Totale	**34**	**31**	**3**	**108**	**99**	**9**

SNABI SDS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	3	1	2	25	24	0
DIRIGENTE NON MEDICO	87	62	25	358	296	62
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	3	1	2	8	3	5
Totale	**93**	**64**	**29**	**391**	**323**	**67**

UMSPED(AAROI-AIPAC-SNR)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	137	122	15	400	366	33
CATEGORIA B (ex IV - V)	1	1		3	3	
Totale	**138**	**123**	**15**	**403**	**369**	**33**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	2	1	1	1	1	0
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1.851	1.207	644	8.771	5.669	3.102
CATEGORIA C (ex VI)	425	292	133	2.772	2.058	714
CATEGORIA B (ex IV - V)	652	506	146	5.507	4.696	811
CATEGORIA A (ex I - II - III)	104	83	21	694	445	248
Totale	**3.034**	**2.089**	**945**	**17.745**	**12.869**	**4.875**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	22	19	3	59	46	12
DIRIGENTE NON MEDICO	7	5	2	7	6	1
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	45	35	10	458	438	19
CATEGORIA B (ex IV - V)	7	6	1	33	32	1
CATEGORIA A (ex I - II - III)	4	3	1	8	7	1
Totale	**85**	**68**	**17**	**565**	**529**	**34**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- SCUOLA

CGIL / CGIL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	1.994	814	1.180	2.884	1.329	1.554
NON DOCENTE	938	441	497	3.305	1.445	1.859
Totale	**2.932**	**1.255**	**1.677**	**6.189**	**2.774**	**3.413**

CISL / CISL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	1.806	618	1.188	2.668	1.005	1.662
NON DOCENTE	518	288	230	1.272	764	508
Totale	**2.324**	**906**	**1.418**	**3.940**	**1.769**	**2.170**

UIL / UIL SCUOLA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	588	279	309	880	455	425
NON DOCENTE	462	253	209	1.881	1.189	691
Totale	**1.050**	**532**	**518**	**2.761**	**1.644**	**1.116**

CISAL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	4	4		7	7	
NON DOCENTE	5	4	1	16	15	1
Totale	**9**	**8**	**1**	**23**	**22**	**1**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONFSAL / CONFSAL SNALS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	1.188	483	705	1.850	910	939
NON DOCENTE	344	178	166	936	591	344
Totale	**1.532**	**661**	**871**	**2.786**	**1.501**	**1.283**

RDB/CUB

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	9	7	2	7	7	0
Totale	**9**	**7**	**2**	**7**	**7**	**0**

UGL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	1	1		0	0	
Totale	**1**	**1**		**0**	**0**	

USAE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
NON DOCENTE	4	4		43	43	
Totale	**4**	**4**		**43**	**43**	

RSU

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	415	174	241	473	191	281
NON DOCENTE	159	82	77	256	138	118
Totale	**574**	**256**	**318**	**729**	**329**	**399**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	2	1	1	3	0	3
NON DOCENTE	1	1		0	0	
Totale	**3**	**2**	**1**	**3**	**0**	3

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- UNIVERSITA'

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
COLLABORATORI ED ESPERTI LUNGUISTICI	1	1		2	2	
CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale)	17	11	6	38	29	9
CATEGORIA D (ex VIII)	117	66	51	548	294	254
CATEGORIA C (ex VI - VII)	198	114	84	849	460	388
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)	29	22	7	76	72	4
Totale	**362**	**214**	**148**	**1.513**	**857**	**655**

CISL / CISL UNIVERSITA'

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale)	11	9	2	51	48	3
CATEGORIA D (ex VIII)	70	49	21	299	176	123
CATEGORIA C (ex VI - VII)	93	65	28	352	256	96
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)	26	18	8	123	88	35
Totale	**200**	**141**	**59**	**825**	**568**	**257**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale)	7	3	4	18	11	7
CATEGORIA D (ex VIII)	24	18	6	66	52	14
CATEGORIA C (ex VI - VII)	72	57	15	301	246	55
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)	12	9	3	36	33	3
Totale	**115**	**87**	**28**	**421**	**342**	**79**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL / C.S.A. DI CISAL UN. (CISAL UN., CISAS UN., CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,CONFILL UN.-CUSAL,TECSTAT USPPI)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale)	2	1	1	6	5	1
CATEGORIA D (ex VIII)	7	6	1	17	17	0
CATEGORIA C (ex VI - VII)	30	24	6	80	75	5
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)	7	7		9	9	
Totale	**46**	**38**	**8**	**112**	**106**	**6**

CONFSAL / FED. CONFSAL/SNALS UNIV.-CISAPUNI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale)	4	3	1	8	7	1
CATEGORIA D (ex VIII)	18	13	5	83	24	59
CATEGORIA C (ex VI - VII)	31	21	10	102	64	37
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)	5	4	1	16	16	0
Totale	**58**	**41**	**17**	**209**	**111**	**97**

RDB/CUB

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VIII)	2	2		2	2	
CATEGORIA C (ex VI - VII)	3	3		3	3	
Totale	**5**	**5**		**5**	**5**	

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VIII)	1	1		5	5	
CATEGORIA C (ex VI - VII)	2	1	1	9	0	9
Totale	**3**	**2**	**1**	**14**	**5**	**9**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale)	17	8	9	104	37	67
CATEGORIA D (ex VIII)	100	59	41	373	216	156
CATEGORIA C (ex VI - VII)	139	96	43	659	466	193
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)	22	19	3	105	94	11
Totale	**278**	**182**	**96**	**1.241**	**813**	**427**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C (ex VI - VII)	1	1		6	6	
Totale	**1**	**1**		**6**	**6**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

- PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA

CGIL Coordinamento Esteri

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
MINISTRO PLENIPOTENZIARIO	1	1		2	2	
Totale	**1**	**1**		**2**	**2**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

- PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA

SINPREF

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
VICE PREFETTO AGGIUNTO	3	2	1	6	5	1
Totale	**3**	**2**	**1**	**6**	**5**	**1**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

- POLIZIA DI STATO

FEDERAZIONE CONSAP - RINNOVAMENTO SINDACALE PER L'UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRETTORE DIVISIONE R.E.	3	3		11	11	
LIVELLO 9	7	5	2	69	23	46
LIVELLO 8	2	2		12	12	
LIVELLO 7	90	88	2	823	814	9
LIVELLO 7 BIS	55	50	5	764	732	32
LIVELLO 6	116	112	4	1.095	993	101
LIVELLO 6 BIS	97	91	6	990	944	46
LIVELLO 5	393	338	55	2.358	1.896	461
LIVELLO 4	1	1		3	3	
Totale	**764**	**690**	**74**	**6.125**	**5.428**	**695**

COISP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRETTORE DIVISIONE R.E.	2	2		2	2	
LIVELLO 9	11	9	2	195	190	5
LIVELLO 8	4	4		82	82	
LIVELLO 7	58	54	4	499	440	59
LIVELLO 7 BIS	47	41	6	517	497	20
LIVELLO 6	63	60	3	437	426	11
LIVELLO 6 BIS	53	51	2	460	449	11
LIVELLO 5	251	222	29	1.102	983	118
Totale	**489**	**443**	**46**	**3.294**	**3.069**	**224**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

FEDERAZIONE SILP PER LA CGIL - UILPS

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRETTORE DIVISIONE R.E.	2	2		2	2	
LIVELLO 9	16	11	5	92	76	16
LIVELLO 8	4	3	1	7	6	1
LIVELLO 7	148	138	10	1.344	1.273	71
LIVELLO 7 BIS	95	81	14	1.124	1.055	68
LIVELLO 6	175	167	8	946	909	37
LIVELLO 6 BIS	165	154	11	1.213	1.186	26
LIVELLO 5	496	431	65	2.597	2.375	222
LIVELLO 4	1	1		8	8	
Totale	**1.102**	**988**	**114**	**7.333**	**6.890**	**441**

FSP (Fed. Sindacale Polizia LISIPO - SODIPO)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	17	16	1	75	66	9
LIVELLO 8	2	2		38	38	
LIVELLO 7	81	79	2	698	683	15
LIVELLO 7 BIS	58	52	6	568	537	31
LIVELLO 6	111	108	3	928	886	41
LIVELLO 6 BIS	88	82	6	409	385	24
LIVELLO 5	355	311	44	2.506	2.086	419
Totale	**712**	**650**	**62**	**5.222**	**4.681**	**539**

ITALIA SICURA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	1	1		1	1	
LIVELLO 8	2	1	1	10	6	4
LIVELLO 7	15	14	1	91	84	6
LIVELLO 7 BIS	98	82	16	706	615	90
LIVELLO 6	10	9	1	55	54	1
LIVELLO 6 BIS	6	4	2	29	21	8
LIVELLO 5	39	31	8	223	147	76
Totale	**171**	**142**	**29**	**1.115**	**928**	**185**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

SAP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRETTORE DIVISIONE R.E.	2	2		16	16	
LIVELLO 9	19	16	3	60	55	5
LIVELLO 8	9	7	2	54	50	4
LIVELLO 7	231	223	8	1.625	1.612	13
LIVELLO 7 BIS	133	121	12	1.485	1.409	76
LIVELLO 6	227	214	13	1.393	1.348	44
LIVELLO 6 BIS	288	272	16	2.484	2.337	147
LIVELLO 5	728	631	97	4.447	3.869	577
LIVELLO 4	1	1		7	7	
Totale	**1.638**	**1.487**	**151**	**11.571**	**10.703**	**866**

SIAP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRETTORE DIVISIONE R.E.	1	1		4	4	
LIVELLO 9	1	1		5	5	
LIVELLO 7	47	46	1	447	436	11
LIVELLO 7 BIS	22	18	4	174	164	10
LIVELLO 6	90	86	4	827	810	17
LIVELLO 6 BIS	90	88	2	793	784	8
LIVELLO 5	385	358	27	2.431	2.263	168
Totale	**636**	**598**	**38**	**4.681**	**4.466**	**214**

SIULP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRETTORE DIVISIONE R.E.	1	1		6	6	
LIVELLO 9	27	23	4	153	147	6
LIVELLO 8	17	12	5	92	66	26
LIVELLO 7	348	341	7	3.063	3.028	35
LIVELLO 7 BIS	185	159	26	1.645	1.551	94
LIVELLO 6	389	372	17	2.960	2.862	98
LIVELLO 6 BIS	363	337	26	3.099	2.979	119
LIVELLO 5	1.098	938	160	6.809	6.100	709
LIVELLO 4	1	1		1	1	
Totale	**2.429**	**2.184**	**245**	**17.828**	**16.740**	**1.087**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRETTORE DIVISIONE R.E.	1	1		12	12	
LIVELLO 9	1	1		2	2	
LIVELLO 8	1	1		3	3	
LIVELLO 7	3	3		16	16	
LIVELLO 7 BIS	4	4		51	51	
LIVELLO 6	10	10		110	110	
LIVELLO 6 BIS	7	6	1	45	15	30
LIVELLO 5	34	31	3	358	341	17
Totale	**61**	**57**	**4**	**597**	**550**	**47**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

- CORPO POLIZIA PENITENZIARIA

CGIL FP Polizia Penitenziaria

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	30	29	1	378	375	3
LIVELLO 6	118	111	7	770	738	32
LIVELLO 5	341	287	54	1.801	1.579	222
Totale	**489**	**427**	**62**	**2.949**	**2.692**	**257**

CISL FPS Polizia Penitenziaria

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	28	27	1	280	241	39
LIVELLO 6	122	115	7	1.378	1.333	45
LIVELLO 5	364	333	31	3.369	3.176	193
Totale	**514**	**475**	**39**	**5.027**	**4.750**	**277**

UIL PA Polizia Penitenziaria

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	18	17	1	429	211	218
LIVELLO 6	80	79	1	397	396	1
LIVELLO 5	310	288	22	1.970	1.863	107
Totale	**408**	**384**	**24**	**2.796**	**2.470**	**326**

COORDINAMENTO SINDACALE SIALPE - SAG

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	4	4		7	7	
LIVELLO 6	15	15		44	44	
LIVELLO 5	58	57	1	105	104	1
Totale	77	**76**	**1**	**156**	**155**	**1**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

FEDERAZIONE SINDACATI AUTONOMI CNPP - SIAPPE - UGL/FNP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	21	21		607	607	
LIVELLO 6	108	105	3	698	657	41
LIVELLO 5	291	275	16	1.759	1.516	243
Totale	**420**	**401**	**19**	**3.064**	**2.780**	**284**

OSAPP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	59	58	1	747	746	1
LIVELLO 6	174	167	7	1.301	1.277	24
LIVELLO 5	540	492	48	4.281	3.893	388
Totale	**773**	**717**	**56**	**6.329**	**5.916**	**413**

SAG PP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	10	10		57	57	
LIVELLO 6	44	39	5	162	119	43
LIVELLO 5	150	140	10	1.131	1.015	116
Totale	**204**	**189**	**15**	**1.350**	**1.191**	**159**

SAPPE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	91	90	1	2.036	2.028	8
LIVELLO 6	246	238	8	2.871	2.846	25
LIVELLO 5	822	742	80	9.380	8.267	1.113
Totale	**1.159**	**1.070**	**89**	**14.287**	**13.141**	**1.146**

SIALPE ASIA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	10	10		98	98	
LIVELLO 6	38	37	1	417	416	1
LIVELLO 5	194	182	12	1.468	1.298	170
Totale	**242**	**229**	**13**	**1.983**	**1.812**	**171**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

SINAPPE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	23	23		318	318	
LIVELLO 6	82	81	1	826	825	1
LIVELLO 5	437	405	32	3.369	2.997	372
Totale	**542**	**509**	**33**	**4.513**	**4.140**	**373**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER ORGANIZZAZIONE SINDACALE

- CORPO FORESTALE DELLO STATO

CGIL FP Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	1	1		8	8	
LIVELLO 7	1	1		1	1	
LIVELLO 6	4	4		24	24	
LIVELLO 5	26	24	2	113	109	3
Totale	**32**	**30**	**2**	**146**	**142**	**3**

CISL FPS Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	1	1		4	4	
LIVELLO 7	16	16		124	124	
LIVELLO 6	15	15		100	100	
LIVELLO 5	43	38	5	393	380	12
Totale	**75**	**70**	**5**	**621**	**608**	**12**

UIL PA Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	1	1		36	36	
LIVELLO 7	5	5		39	39	
LIVELLO 6	12	11	1	47	45	2
LIVELLO 5	44	39	5	535	497	38
Totale	**62**	**56**	**6**	**657**	**617**	**40**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

UGL Corpo Forestale dello Stato

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	2	2		2	2	
LIVELLO 7	5	5		49	49	
LIVELLO 6	5	4	1	8	7	1
LIVELLO 5	25	22	3	459	425	34
Totale	**37**	**33**	**4**	**518**	**483**	**35**

SAPAF

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	3	3		84	84	
LIVELLO 8	2	2		11	11	
LIVELLO 7	42	42		361	361	
LIVELLO 6	43	43		312	312	
LIVELLO 5	122	111	11	1.016	952	64
Totale	**212**	**201**	**11**	**1.784**	**1.720**	**64**

SAPECOFS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	10	7	3	29	25	4
LIVELLO 6	1	1		1	1	
LIVELLO 5	22	22		81	81	
Totale	**33**	**30**	**3**	**111**	**107**	**4**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

- ASI

CISL

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO		1		1	1		1
	Totale	**1**		**1**	**1**		**1**

UIL

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 5		1	1		0	0	
	Totale	**1**	**1**		**0**	**0**	

CIDA

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO		1	1		1	1	
	Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- CASSA DEPOSITI E PRESTITI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 4	1	1		7	7	
LIVELLO 3	1	1		8	8	
Totale	**2**	**2**		**15**	**15**	

CISL / FIBA CISL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6	1	1		23	23	
LIVELLO 5	2	1	1	10	8	1
LIVELLO 4	3	2	1	4	0	3
Totale	**6**	**4**	**2**	**37**	**31**	**4**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 5	1	1		4	4	
LIVELLO 2	1	1		17	17	
Totale	**2**	**2**		**21**	**21**	

CIDA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6	1	1		3	3	
LIVELLO 5	2	1	1	5	3	2
Totale	**3**	**2**	**1**	**8**	**6**	**2**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

FABI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 5	3	2	1	34	10	24
LIVELLO 4	2	2		33	33	
LIVELLO 2	4	3	1	28	2	25
Totale	**9**	**7**	**2**	**95**	**45**	**49**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 5	1	1		5	5	
LIVELLO 4	1	1		0	0	
Totale	**2**	**2**		**5**	**5**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

- CONI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C e Personale ruolo es.	2	1	1	15	2	5
CATEGORIA B	4	2	2	12	9	3
CATEGORIA A	1	1		1	1	
Totale	**7**	**4**	**3**	**28**	**12**	**8**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		11	11	
CATEGORIA B	1		1	1		1
Totale	**2**	**1**	**1**	**12**	**11**	**1**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C e Personale ruolo es.	1	1		17	8	
CATEGORIA B	2		2	18		18
Totale	**3**	**1**	**2**	**35**	**8**	**18**

RDB/CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C e Personale ruolo es.	1		1	4		2
CATEGORIA B	3	2	1	1	1	0
Totale	**4**	**2**	**2**	**5**	**1**	**2**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

UGL / FED.AUT.CONFSAL/UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C e Personale ruolo es.	2	2		2	1	
CATEGORIA B	1	1		11	11	
Totale	**3**	**3**		**13**	**12**	

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA B	1		1	6		6
CATEGORIA A	1		1	0		0
Totale	**2**		**2**	**6**		**6**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

- ENAC

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA COLLABORAZIONE	1	1		0	0	
Totale	**1**	**1**		**0**	**0**	

CISL / CISL FIT

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
I^ QUALIFICA PROFESSIONALE	2		2	6		6
II^ QUALIFICA PROFESSIONALE	2	2		20	20	
AREA FUNZIONARI	9	7	2	21	14	7
AREA COLLABORAZIONE	4	2	2	2	1	1
AREA OPERATIVA	1		1	0		0
Totale	**18**	**11**	7	**49**	**35**	**14**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
I^ QUALIFICA PROFESSIONALE	2	2		6	6	
II^ QUALIFICA PROFESSIONALE	4	4		10	10	
AREA FUNZIONARI	15	9	6	52	35	16
AREA COLLABORAZIONE	3	2	1	4	3	1
AREA OPERATIVA	1	1		0	0	
Totale	**25**	**18**	7	**72**	**54**	17

USPPI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
I^ QUALIFICA PROFESSIONALE	4	3	1	13	7	6
Totale	**4**	**3**	**1**	**13**	**7**	**6**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

- ENEA

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	11	11		106	106	
LIVELLO 8	12	10	2	106	39	67
LIVELLO 7	8	5	3	119	86	32
LIVELLO 6	4	3	1	87	69	17
LIVELLO 5	3	2	1	3	3	0
Totale	**38**	**31**	**7**	**421**	**303**	**116**

CISL / CISL RICERCA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	9	9		36	36	
LIVELLO 8	6	4	2	32	22	10
LIVELLO 7	7	6	1	52	38	14
LIVELLO 6	4	2	2	16	15	1
LIVELLO 5	3	3		17	17	
Totale	**29**	**24**	**5**	**153**	**128**	**25**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	2	2		10	10	
LIVELLO 8	7	6	1	41	40	0
LIVELLO 7	4	3	1	30	22	8
LIVELLO 6	1		1	6		6
LIVELLO 5	3	3		6	6	
Totale	**17**	**14**	**3**	**93**	**78**	**14**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CIDA / UNIRI (ANPRI/EPR - CIDA RICERCA)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	4	3	1	45	42	2
LIVELLO 8	2	2		12	12	
Totale	**6**	**5**	**1**	**57**	**54**	**2**

CISAL / CISAL RICERCA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9	4	3	1	98	58	39
LIVELLO 8	2	2		3	3	
LIVELLO 7	5	2	3	43	31	12
LIVELLO 6	4	4		77	77	
LIVELLO 5	2	2		22	22	
Totale	**17**	**13**	**4**	**243**	**191**	**51**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

- UNIONCAMERE

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 3	1		1	2		2
LIVELLO 2	2		2	1		1
Totale	**3**		**3**	**3**		**3**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 4	1		1	1		1
Totale	**1**		**1**	**1**		**1**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER L'ESPLETAMENTO DEL MANDATO:

AGENZIE FISCALI (i dati, nella fase di attuazione della legge istitutiva delle Agenzie fiscali, sono ricompresi tra quelli afferenti al Ministero dell'Economia e delle Finanze – ex Finanze)

CNEL

VII - PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI, PER COMPARTI DI CONTRATTAZIONE E SETTORI DELLA P.A., PER SINDACATO, PER QUALIFICA E PER SESSO

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	3	2	1	9	7	1
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	7	5	2	17	13	4
AREA B (ex IV - V - VI)	23	16	7	55	41	13
AREA B (ex V - VI - VI bis)	100	100		385	385	
AREA A (ex III - IV)	1	1		0	0	
Totale	**134**	**124**	**10**	**466**	**446**	**18**

CISL / CISL AZIENDE

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	1	1		14	14	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	6	5	1	22	11	11
AREA B (ex IV - V - VI)	18	13	5	51	40	11
AREA B (ex V - VI - VI bis)	107	107		401	401	
Totale	**132**	**126**	**6**	**488**	**466**	**22**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	2	2		6	6	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	11	9	2	46	41	5
AREA B (ex IV - V - VI)	22	19	3	51	46	5
AREA B (ex V - VI - VI bis)	77	76	1	331	330	1
Totale	**112**	**106**	**6**	**434**	**423**	**11**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL / C.S.A. (CISAL V.F.,SNAMS/CISAL,CISAS AZ. AUT.,TECSTAT-FASIL-USPPI,CONFILL,CONFAIL,SNALA MON.-CONFSAL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	3	3		4	4	
AREA B (ex IV - V - VI)	1	1		4	4	
AREA B (ex V - VI - VI bis)	4	4		10	10	
Totale	**8**	**8**		**18**	**18**	

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		0	0	
AREA B (ex IV - V - VI)	9	7	2	54	20	33
AREA B (ex V - VI - VI bis)	120	120		477	477	
Totale	**130**	**128**	**2**	**531**	**497**	**33**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	257	154	103	834	511	323
AREA B (ex V - VI)	34	16	18	57	36	20
AREA A (ex I - II - III - IV)	1	1		11	11	
Totale	**292**	**171**	**121**	**902**	**558**	**343**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		2	2	
AREA MEDICA	1		1	5		5
AREA PROFESSIONISTI	4	3	1	44	43	1
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	373	241	132	1.270	832	437
AREA B (ex V - VI)	47	34	13	167	123	44
AREA A (ex I - II - III - IV)	1	1		4	4	
Totale	**427**	**280**	**147**	**1.492**	**1.004**	**487**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	4	3	1	9	6	3
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	120	84	36	384	258	126
AREA B (ex V - VI)	10	5	5	10	5	5
AREA A (ex I - II - III - IV)	1		1	0		0
Totale	**135**	**92**	**43**	**403**	**269**	**134**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CIDA / CIDA FENDEP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	6	6		12	12	
AREA PROFESSIONISTI	1	1		1	1	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1		1	1		1
Totale	**8**	**7**	**1**	**14**	**13**	**1**

CISAL / C.S.A. DI CISAL/FIALP (CISAL/FIALP,USPPI-CUSPP,CISAS/EPNE,CONFAIL,CONFILL PAR.)

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA MEDICA	1	1		1	1	
AREA PROFESSIONISTI	4	4		21	21	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	137	97	40	599	519	80
AREA B (ex V - VI)	7	5	2	19	14	4
Totale	**149**	**107**	**42**	**640**	**555**	**84**

CONFEDIR / DIRP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		1	1	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	9	6	3	16	13	3
Totale	**10**	**7**	**3**	**17**	**14**	**3**

CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	7	7		84	84	
Totale	**7**	**7**		**84**	**84**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA MEDICA	6	5	1	14	13	1
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	164	109	55	845	604	240
AREA B (ex V - VI)	31	15	16	86	40	45
AREA A (ex I - II - III - IV)	1	1		1	1	
Totale	**202**	**130**	**72**	**946**	**658**	**286**

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA MEDICA	1	1		1	1	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	13	11	2	24	18	6
AREA B (ex V - VI)	2	1	1	8	4	4
AREA A (ex I - II - III - IV)	1	1		2	2	
Totale	**17**	**14**	**3**	**35**	**25**	**10**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA MEDICA	3	3		3	3	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		1	1	
AREA B (ex V - VI)	1	1		6	6	
Totale	**5**	**5**		**10**	**10**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		1	1	
RICERCATORE-TECNOLOGO	34	23	11	115	85	30
LIVELLO 8	8	6	2	34	31	3
LIVELLO 7	5	4	1	13	12	1
LIVELLO 6	19	11	8	96	72	23
LIVELLO 5	15	9	6	33	16	16
LIVELLO 4	16	11	5	51	31	20
Totale	**98**	**65**	**33**	**343**	**248**	**93**

CISL / CISL RICERCA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	5	3	2	6	3	3
LIVELLO 9	1	1		3	3	
LIVELLO 7	1		1	1		1
LIVELLO 6	1	1		5	5	
LIVELLO 5	4	4		41	41	
LIVELLO 4	7	6	1	14	12	1
Totale	**19**	**15**	**4**	**70**	**64**	**5**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	2	1	1	2	0	1
LIVELLO 6	2	2		6	6	
LIVELLO 5	1	1		5	5	
LIVELLO 4	2	2		5	5	
Totale	**7**	**6**	**1**	**18**	**16**	**1**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CIDA / UNIRI / ANPRI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	4	3	1	4	2	1
Totale	**4**	**3**	**1**	**4**	**2**	**1**

CISAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	1	1		1	1	
Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

CONFEDIR / DIRSTAT

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO	1		1	17		17
Totale	**1**		**1**	**17**		**17**

CONFSAL

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 8	1		1	1		1
LIVELLO 6	1	1		38	38	
Totale	**2**	**1**	**1**	**39**	**38**	**1**

RDB-CUB / USI - RDB RICERCA

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		0	0	
LIVELLO 5	2	1	1	3	2	1
Totale	**3**	**2**	**1**	**3**	**2**	**1**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- MINISTERI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	5	2	3	10	6	4
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	445	264	181	1.849	1.175	673
AREA B (ex IV - V - VI)	735	415	320	2.854	1.634	1.219
AREA A (ex I - II - III)	67	47	20	352	189	163
AREA B (ex V - VI)	39	25	14	185	123	61
Totale	**1.291**	**753**	**538**	**5.250**	**3.127**	**2.120**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	5	4	1	15	14	1
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	653	441	212	2.683	1.922	761
AREA B (ex IV - V - VI)	992	628	364	3.739	2.380	1.359
AREA A (ex I - II - III)	103	84	19	317	273	43
AREA B (ex V - VI)	62	40	22	176	135	40
Totale	**1.815**	**1.197**	**618**	**6.930**	**4.724**	**2.204**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	8	7	1	22	19	2
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	347	261	86	1.180	958	221
AREA B (ex IV - V - VI)	463	301	162	1.414	876	537
AREA A (ex I - II - III)	42	32	10	154	125	29
AREA B (ex V - VI)	26	18	8	107	96	11
Totale	**886**	**619**	**267**	**2.877**	**2.074**	**803**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CIDA / CIDA UNADIS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	4	4		11	11	
Totale	**4**	4		**11**	**11**	

CISAL / FAS - CISAL FAS / CISAL INTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	62	53	9	172	147	25
AREA B (ex IV - V - VI)	101	77	24	390	342	48
AREA A (ex I - II - III)	10	8	2	17	15	2
AREA B (ex V - VI)	9	3	6	22	13	9
Totale	**182**	**141**	**41**	**601**	**517**	**84**

CONFEDIR / CONFEDIR DIRSTAT

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	3	2	1	23	12	10
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	7	4	3	85	11	74
AREA B (ex IV - V - VI)	2		2	2		2
Totale	**12**	**6**	**6**	**110**	**23**	**86**

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	10	10		42	42	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	343	262	81	1.089	887	201
AREA B (ex IV - V - VI)	296	191	105	873	655	218
AREA A (ex I - II - III)	18	13	5	48	32	16
AREA B (ex V - VI)	21	13	8	43	30	13
Totale	**688**	**489**	**199**	**2.095**	**1.646**	**448**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

COSMED / ASSOMED SIVEMP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	4	2	2	8	2	6
Totale	**4**	**2**	**2**	**8**	**2**	**6**

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	227	152	75	1.440	968	472
AREA B (ex IV - V - VI)	438	303	135	2.985	2.182	802
AREA A (ex I - II - III)	53	45	8	244	222	22
AREA B (ex V - VI)	38	23	15	392	261	131
Totale	**756**	**523**	**233**	**5.061**	**3.633**	**1.427**

UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD / FLP

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	40	32	8	99	85	14
AREA B (ex IV - V - VI)	41	35	6	232	204	27
AREA A (ex I - II - III)	3	3		4	4	
Totale	**84**	**70**	**14**	**335**	**293**	**41**

USAE

Qualifica	Dipendenti			Giorni		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2	2		2	2	
AREA B (ex IV - V - VI)	2	2		4	4	
Totale	**4**	**4**		**6**	**6**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	2	2		4	4	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	6	4	2	15	14	1
AREA B (ex IV - V - VI)	5	4	1	10	7	2
Totale	**13**	**10**	**3**	**29**	**25**	**3**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		2	2	
Totale	**1**	**1**		**2**	**2**	

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2		2	8		8
AREA B (ex IV - V - VI)	3	2	1	7	2	4
Totale	**5**	**2**	**3**	**15**	**2**	**12**

UIL / UIL PA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		1	1	
AREA B (ex IV - V - VI)	1	1		3	3	
Totale	**2**	**2**		**4**	**4**	

CISAL / FAS - CISAL FAS / CISAL INTESA

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	3	3		30	30	
Totale	**3**	**3**		**30**	**30**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2	1	1	13	11	2
AREA B (ex IV - V - VI)	5	3	2	16	5	11
AREA A (ex I - II - III)	1	1		41	41	
Totale	**8**	**5**	**3**	**70**	**57**	**13**

UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD / FLP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	3	3		13	13	
AREA B (ex IV - V - VI)	5	5		22	22	
AREA A (ex I - II - III)	1	1		6	6	
Totale	**9**	**9**		**41**	**41**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	54	33	21	305	238	67
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	1		2	2	
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	2		2	5		5
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	870	505	365	3.195	2.007	1.187
CATEGORIA C (ex VI)	1.324	759	565	4.567	2.742	1.824
CATEGORIA B (ex IV - V)	1.089	725	364	3.872	2.760	1.112
CATEGORIA A (ex I - II - III)	105	77	28	220	160	59
Totale	**3.445**	**2.100**	**1.345**	**12.166**	**7.909**	**4.254**

CISL / CISL FPS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	33	23	10	93	80	13
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	5	3	2	10	7	2
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	3	3		10	10	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	896	615	281	3.186	2.191	994
CATEGORIA C (ex VI)	1.121	710	411	4.313	2.758	1.554
CATEGORIA B (ex IV - V)	689	483	206	2.405	1.714	690
CATEGORIA A (ex I - II - III)	69	51	18	210	137	72
Totale	**2.816**	**1.888**	**928**	**10.227**	**6.897**	**3.325**

UIL / UIL FPL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	38	27	11	74	61	13
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	428	303	125	1.770	1.302	467
CATEGORIA C (ex VI)	557	395	162	2.204	1.693	511
CATEGORIA B (ex IV - V)	432	299	133	1.667	1.163	504
CATEGORIA A (ex I - II - III)	60	51	9	126	118	8
Totale	**1.515**	**1.075**	**440**	**5.841**	**4.337**	**1.503**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASGB/USAS

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	10	4	6	30	19	10
CATEGORIA C (ex VI)	12	5	7	97	26	71
CATEGORIA B (ex IV - V)	12	11	1	49	27	22
CATEGORIA A (ex I - II - III)	1		1	2		2
Totale	**35**	**20**	**15**	**178**	**72**	**105**

CIDA / CIDA ENTI LOCALI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1		1	2		2
Totale	**1**		**1**	**2**		**2**

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	12	9	3	61	57	3
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	133	88	45	472	387	85
CATEGORIA C (ex VI)	233	182	51	1.004	710	293
CATEGORIA B (ex IV - V)	76	58	18	215	183	31
CATEGORIA A (ex I - II - III)	21	13	8	33	21	12
Totale	**475**	**350**	**125**	**1.785**	**1.358**	**424**

CONFEDIR / DIRER-DIREL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	29	21	8	101	80	21
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	5	3	2	23	7	15
Totale	**34**	**24**	**10**	**124**	**87**	**36**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONFSAL / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM) L'o.s. DICCAP è affiliata fino al 18/12/2002

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	5	5		43	43	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	130	113	17	499	464	34
CATEGORIA C (ex VI)	303	246	57	1.181	972	208
CATEGORIA B (ex IV - V)	57	45	12	277	231	46
CATEGORIA A (ex I - II - III)	3	3		1	1	
Totale	**498**	**412**	**86**	**2.001**	**1.711**	**288**

RDB/CUB

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	41	25	16	218	134	84
CATEGORIA C (ex VI)	117	69	48	742	435	306
CATEGORIA B (ex IV - V)	80	57	23	552	338	213
CATEGORIA A (ex I - II - III)	14	11	3	90	31	58
Totale	**252**	**162**	**90**	**1.602**	**938**	**661**

UGL

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1		1	1		1
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	10	8	2	37	31	6
CATEGORIA C (ex VI)	20	18	2	121	110	10
CATEGORIA B (ex IV - V)	21	19	2	83	81	1
CATEGORIA A (ex I - II - III)	6	4	2	16	14	2
Totale	**58**	**49**	**9**	**258**	**236**	**20**

USAE / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM) L'o.s. DICCAP è affiliata dal 19/12/2002

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		3	3	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	10	7	3	11	9	2
CATEGORIA C (ex VI)	24	18	6	29	23	6
CATEGORIA B (ex IV - V)	15	12	3	20	16	4
CATEGORIA A (ex I - II - III)	7	5	2	7	5	2
Totale	**58**	**44**	**14**	**70**	**56**	**14**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ALTRI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		24	24	
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	13	6	7	45	29	15
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	2	2		1	1	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	42	25	17	127	64	62
CATEGORIA C (ex VI)	56	34	22	180	121	58
CATEGORIA B (ex IV - V)	44	35	9	278	240	37
CATEGORIA A (ex I - II - III)	10	8	2	18	16	1
Totale	**169**	**112**	**57**	**673**	**495**	**173**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	76	53	23	201	143	58
DIRIGENTE NON MEDICO	46	28	18	217	126	91
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	794	434	360	3.140	1.755	1.385
CATEGORIA C (ex VI)	187	101	86	1.075	610	465
CATEGORIA B (ex IV - V)	279	184	95	1.234	877	356
CATEGORIA A (ex I - II - III)	57	34	23	228	118	110
Totale	**1.439**	**834**	**605**	**6.095**	**3.629**	**2.465**

CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	54	47	7	236	216	20
DIRIGENTE NON MEDICO	23	16	7	67	44	22
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	711	423	288	2.913	2.047	865
CATEGORIA C (ex VI)	204	132	72	1.018	678	339
CATEGORIA B (ex IV - V)	278	199	79	1.242	1.006	235
CATEGORIA A (ex I - II - III)	50	37	13	150	119	31
Totale	**1.320**	**854**	**466**	**5.626**	**4.110**	**1.512**

UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	72	66	6	269	205	63
DIRIGENTE NON MEDICO	36	31	5	125	96	29
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	519	341	178	2.184	1.688	495
CATEGORIA C (ex VI)	173	121	52	891	709	181
CATEGORIA B (ex IV - V)	253	194	59	1.086	937	149
CATEGORIA A (ex I - II - III)	41	33	8	104	78	25
Totale	**1.094**	**786**	**308**	**4.659**	**3.713**	**942**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASGB/USAS

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		7	7	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	15	11	4	38	28	10
CATEGORIA C (ex VI)	4	2	2	15	7	7
CATEGORIA B (ex IV - V)	10	10		47	47	
CATEGORIA A (ex I - II - III)	1		1	2		2
Totale	**31**	**24**	**7**	**109**	**89**	**19**

CIDA / CIDA SIDIRSS

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO	20	13	7	27	19	7
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1	1		2	2	
Totale	**21**	**14**	**7**	**29**	**21**	**7**

CISAL

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	6	5	1	6	5	1
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	11	6	5	46	41	5
CATEGORIA C (ex VI)	1		1	1		1
CATEGORIA B (ex IV - V)	3	2	1	42	41	1
CATEGORIA A (ex I - II - III)	3	2	1	7	6	1
Totale	**24**	**15**	**9**	**102**	**93**	**9**

CONFEDIR / AUPI-SINAFO

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	11	4	7	10	2	7
DIRIGENTE NON MEDICO	101	45	56	222	144	77
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	2	2		6	6	
CATEGORIA A (ex I - II - III)	1	1		0	0	
Totale	**115**	**52**	**63**	**238**	**152**	**84**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONFSAL / FIALS

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		4	3	1	8	3	5
DIRIGENTE NON MEDICO		1	1		1	1	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)		79	54	25	335	224	111
CATEGORIA C (ex VI)		26	21	5	150	138	11
CATEGORIA B (ex IV - V)		55	47	8	203	187	16
CATEGORIA A (ex I - II - III)		14	14		32	32	
	Totale	**179**	**140**	**39**	**729**	**585**	**143**

COSMED / ANAAO ASSOMED

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		202	192	10	942	910	31
	Totale	**202**	**192**	**10**	**942**	**910**	**31**

RDB/CUB

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE NON MEDICO		1		1	1		1
CATEGORIA D (ex VII - VIII)		120	75	45	632	452	180
CATEGORIA C (ex VI)		20	14	6	332	273	58
CATEGORIA B (ex IV - V)		67	46	21	328	287	41
CATEGORIA A (ex I - II - III)		13	11	2	101	95	6
	Totale	**221**	**146**	**75**	**1.394**	**1.107**	**286**

UGL

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		3	3		5	5	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)		28	24	4	242	231	11
CATEGORIA C (ex VI)		11	9	2	67	59	7
CATEGORIA B (ex IV - V)		13	10	3	44	23	21
CATEGORIA A (ex I - II - III)		6	4	2	16	14	2
	Totale	**61**	**50**	**11**	**374**	**332**	**41**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

USAE / FSI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	158	98	60	611	417	193
CATEGORIA C (ex VI)	57	32	25	209	85	123
CATEGORIA B (ex IV - V)	65	57	8	403	382	20
CATEGORIA A (ex I - II - III)	7	4	3	35	25	10
Totale	**287**	**191**	**96**	**1.258**	**909**	**346**

CIMO - ASMD

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	94	86	8	466	412	53
CATEGORIA B (ex IV - V)	1	1		1	1	
Totale	**95**	**87**	**8**	**467**	**413**	**53**

CIVEMP (SIVEMP-SIMET)

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	76	67	9	273	248	25
Totale	**76**	**67**	**9**	**273**	**248**	**25**

FESMED (ACOI,ANMCO,AOGOI,SUMI,SEDI,FEMEPA,ANMDO)

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	29	26	3	103	92	11
Totale	**29**	**26**	**3**	**103**	**92**	**11**

SNABI SDS

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	5	3	2	31	28	3
DIRIGENTE NON MEDICO	46	33	13	191	167	24
Totale	**51**	**36**	**15**	**222**	**195**	**27**

UMSPED(AAROI-AIPAC-SNR)

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	87	73	14	285	249	36
Totale	**87**	**73**	**14**	**285**	**249**	**36**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ALTRI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO	12	9	3	29	24	4
DIRIGENTE NON MEDICO	1	1		2	2	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	13	11	2	29	29	0
CATEGORIA C (ex VI)	5	4	1	15	4	11
CATEGORIA B (ex IV - V)	4	1	3	39	29	10
Totale	**35**	**26**	**9**	**114**	**88**	**25**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- SCUOLA

CGIL / CGIL SCUOLA

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	37	25	12	95	76	19
DOCENTE	1.239	553	686	1.793	826	967
NON DOCENTE	519	271	248	1.510	883	627
Totale	**1.795**	**849**	**946**	**3.398**	**1.785**	**1.613**

CISL / CISL SCUOLA

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	43	27	16	81	55	25
DOCENTE	1.268	507	761	1.863	776	1.087
NON DOCENTE	404	237	167	1.021	604	416
Totale	**1.715**	**771**	**944**	**2.965**	**1.435**	**1.528**

UIL / UIL SCUOLA

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	21	14	7	114	93	21
DOCENTE	484	255	229	835	456	379
NON DOCENTE	288	197	91	1.057	832	225
Totale	**793**	**466**	**327**	**2.006**	**1.381**	**625**

CIDA / CIDA/ANP

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	2	2		9	9	
Totale	**2**	**2**		**9**	**9**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	5	4	1	8	8	0
NON DOCENTE	5	3	2	10	8	2
Totale	**10**	**7**	**3**	**18**	**16**	**2**

CONFSAL / CONFSAL SNALS

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	20	16	4	57	53	4
DOCENTE	545	277	268	668	369	298
NON DOCENTE	210	106	104	450	219	231
Totale	**775**	**399**	**376**	**1.175**	**641**	**533**

RDB/CUB

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	6	5	1	5	4	1
NON DOCENTE	2		2	2		2
Totale	**8**	**5**	**3**	**7**	**4**	**3**

UGL

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE	3	2	1	2	1	0
NON DOCENTE	3	3		9	9	
Totale	**6**	**5**	**1**	**11**	**10**	**0**

USAE

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
NON DOCENTE	3	3		14	14	
Totale	**3**	**3**		**14**	**14**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ALTRI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		4	4	
DOCENTE	2	2		2	2	
NON DOCENTE	1		1	2		2
Totale	**4**	**3**	**1**	**8**	**6**	**2**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- UNIVERSITA'

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
COLLABORATORI ED ESPERTI LUNGUISTICI	2	1	1	8	2	6
CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale)	22	17	5	74	67	6
CATEGORIA D (ex VIII)	83	51	32	297	195	102
CATEGORIA C (ex VI - VII)	103	60	43	538	335	203
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)	15	10	5	45	31	14
Totale	**225**	**139**	**86**	**962**	**630**	**331**

CISL / CISL UNIVERSITA'

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		3	3	
CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale)	15	12	3	34	32	2
CATEGORIA D (ex VIII)	65	45	20	194	122	72
CATEGORIA C (ex VI - VII)	66	49	17	193	157	36
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)	9	7	2	19	11	7
Totale	**156**	**114**	**42**	**443**	**325**	**117**

UIL / UIL PA

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale)	6	3	3	13	10	3
CATEGORIA D (ex VIII)	16	11	5	29	24	5
CATEGORIA C (ex VI - VII)	33	22	11	56	43	13
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)	8	6	2	11	8	3
Totale	**63**	**42**	**21**	**109**	**85**	**24**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL / C.S.A. DI CISAL UN. (CISAL UN., CISAS UN., CONFAIL-FAILEL-UNSIAU,CONFILL UN.-CUSAL,TECSTAT USPPI)

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale)	3	3		4	4	
CATEGORIA D (ex VIII)	16	10	6	23	17	6
CATEGORIA C (ex VI - VII)	11	7	4	80	8	71
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)	3	2	1	7	2	5
Totale	**33**	**22**	**11**	**114**	**31**	**82**

CONFSAL / FED. CONFSAL/SNALS UNIV.-CISAPUNI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale)	1	1		4	4	
CATEGORIA D (ex VIII)	15	10	5	27	14	13
CATEGORIA C (ex VI - VII)	7	7		17	17	
Totale	**23**	**18**	**5**	**48**	**35**	**13**

RDB/CUB

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale)	2	2		4	4	
CATEGORIA D (ex VIII)	3	3		5	5	
CATEGORIA C (ex VI - VII)	9	6	3	46	27	19
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)	2	2		3	3	
Totale	**16**	**13**	**3**	**58**	**39**	**19**

UGL

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VIII)	1		1	1		1
CATEGORIA C (ex VI - VII)	6	4	2	11	7	4
Totale	**7**	**4**	**3**	**12**	**7**	**5**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ALTRI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VIII)		1	1		5	5	
	Totale	**1**	**1**		**5**	**5**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

- CONI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C e Personale ruolo es.	1		1	2		2
CATEGORIA B	4	2	2	21	12	9
Totale	**5**	**2**	**3**	**23**	**12**	**11**

CISAL / CISAL SNALCO

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C e Personale ruolo es.	1	1		2	2	
Totale	**1**	**1**		**2**	**2**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORG. DIR.VI STATUTARI PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE SINDACALE

- ENAC

CISL / CISL FIT

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA FUNZIONARI		1		1	0		0
	Totale	**1**		**1**	**0**		**0**

UIL / UIL PA

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA FUNZIONARI		2	1	1	4	1	3
	Totale	**2**	**1**	**1**	**4**	**1**	**3**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI SINDACALI RETRIBUITI PER LE RIUNIONI DI ORGANISMI DIRETTIVI STATUTARI :

AGENZIE FISCALI (i dati, nella fase di attuazione della legge istitutiva delle Agenzie fiscali, sono ricompresi tra quelli afferenti al Ministero dell'Economia e delle Finanze – ex Finanze)

ASI
CASSA DD.PP.
CNEL
ENEA
UNIONCAMERE

Si fa presente che, come già chiarito nell'introduzione, il suddetto istituto non è previsto per le Forze di Polizia, per il personale della carriera diplomatica e della carriera prefettizia, per alcuni Enti di cui all'art. 70, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001, e per alcune Regioni a statuto speciale e le province autonome di Trento e Bolzano.

VIII - PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI, PER COMPARTI DI CONTRATTAZIONE E SETTORI DELLA P.A., PER SINDACATO, PER RSU, PER QUALIFICA E PER SESSO

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

CGIL / CGIL FP

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex V - VI - VI bis)	1	1		2	2	
Totale	**1**	**1**		**2**	**2**	

CISL / CISL AZIENDE

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex V - VI - VI bis)	3	3		15	15	
Totale	**3**	**3**		**15**	**15**	

UIL / UIL PA

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex V - VI - VI bis)	2	2		20	20	
Totale	**2**	**2**		**20**	**20**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2		2	117		117
Totale	**2**		**2**	**117**		**117**

CISAL / C.S.A. DI CISAL/FIALP (CISAL/FIALP,USPPI-CUSPP,CISAS/EPNE,CONFAIL,CONFILL PAR.)

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		4	4	
Totale	**1**	**1**		**4**	**4**	

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		6	6	
Totale	**1**	**1**		**6**	**6**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
RICERCATORE-TECNOLOGO		1	1		1	1	
	Totale	1	1		1	1	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- MINISTERI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	8	6	2	35	23	12
AREA B (ex IV - V - VI)	8	5	3	269	24	244
AREA A (ex I - II - III)	1	1		1	1	
Totale	**17**	**12**	**5**	**305**	**48**	**256**

CISL / CISL FPS

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	5	2	3	14	2	12
AREA B (ex IV - V - VI)	4	3	1	9	8	1
Totale	**9**	**5**	**4**	**23**	**10**	**13**

UIL / UIL PA

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	4	2	2	12	7	5
AREA B (ex IV - V - VI)	5	5		104	104	
Totale	**9**	**7**	**2**	**116**	**111**	**5**

CIDA / CIDA UNADIS

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	1	1		1	1	
Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL / FAS - CISAL FAS / CISAL INTESA

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		2	2	
Totale	**1**	**1**		**2**	**2**	

CONFSAL / CONFSAL UNSA

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2	1	1	1	0	1
AREA B (ex IV - V - VI)	1	1		4	4	
AREA A (ex I - II - III)	1	1		4	4	
Totale	**4**	**3**	**1**	**9**	**8**	**1**

RDB-CUB / RDB PI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1		1	1		1
AREA B (ex IV - V - VI)	2		2	35		35
AREA A (ex I - II - III)	1		1	4		4
Totale	**4**		**4**	**40**		**40**

UGL / FED.SIND.UGL STATALI/ANDCD / FLP

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1		1	3		3
AREA B (ex IV - V - VI)	1	1		304	304	
Totale	**2**	**1**	**1**	**307**	**304**	**3**

RSU

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		0	0	
AREA B (ex IV - V - VI)	7	3	4	10	3	6
AREA A (ex I - II - III)	1	1		0	0	
Totale	**9**	**5**	**4**	**10**	3	**6**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- REGIONI AUTONOMIE LOCALI

CGIL / CGIL FP

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON DIRIGENTE	1		1	1		1
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	9	7	2	44	43	1
CATEGORIA C (ex VI)	13	7	6	39	8	31
CATEGORIA B (ex IV - V)	11	8	3	180	177	3
Totale	**34**	**22**	**12**	**264**	**228**	**36**

CISL / CISL FPS

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	7	6	1	16	14	2
CATEGORIA C (ex VI)	5	3	2	6	3	2
CATEGORIA B (ex IV - V)	14	6	8	31	24	6
Totale	**26**	**15**	**11**	**53**	**41**	**10**

UIL / UIL FPL

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	3	3		5	5	
CATEGORIA C (ex VI)	1	1		1	1	
CATEGORIA A (ex I - II - III)	1		1	0		0
Totale	**5**	**4**	**1**	**6**	**6**	**0**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CISAL / C.S.A.(FIADEL/CISAL,FIALP/CISAL,CISAS-FISAEL,CONFAIL-UNSIAU,CONFILL EE.LL.-CUSAL,USPPI-CUSPEL-FASIL-FADEL)

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	3	2	1	0	0	0
CATEGORIA C (ex VI)	2	1	1	7	7	0
Totale	**5**	**3**	**2**	**7**	**7**	**0**

CONFSAL / DICCAP (SNALCC-FENAL-SULPM) L'o.s. DICCAP è affiliata fino al 18/12/2002

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C (ex VI)	1	1		0	0	
CATEGORIA B (ex IV - V)	1		1	0		0
Totale	**2**	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**

UGL

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C (ex VI)	1		1	2		2
Totale	**1**		**1**	**2**		**2**

RSU

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	10	6	4	15	13	2
CATEGORIA C (ex VI)	16	14	2	64	58	5
CATEGORIA B (ex IV - V)	16	11	5	115	86	29
CATEGORIA A (ex I - II - III)	2	2		17	17	
Totale	**44**	**33**	**11**	**211**	**174**	**36**

ALTRI

Qualifica	*Dipendenti*			*Giorni*		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1	1		0	0	
CATEGORIA C (ex VI)	2	2		4	4	
CATEGORIA B (ex IV - V)	1	1		0	0	
Totale	**4**	**4**		**4**	**4**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

CGIL / CGIL FP-CGIL MEDICI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	6	5	1	56	55	0
CATEGORIA C (ex VI)	1	1		1	1	
CATEGORIA B (ex IV - V)	2		2	49		49
Totale	**9**	**6**	**3**	**106**	**56**	**49**

CISL / CISL FPS-CISL FPS COSIADI-FED. CISL MEDICI/COSIME

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1	1		0	0	
Totale	**1**	**1**		**0**	**0**	

UIL / UIL FPL-FEDERAZIONE MEDICI ADERENTE ALLA UIL

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1	1		9	9	
Totale	**1**	**1**		**9**	**9**	

CONFSAL / FIALS

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	2	1	1	24	0	24
CATEGORIA B (ex IV - V)	3	3		31	31	
Totale	**5**	**4**	**1**	**55**	**31**	**24**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- SCUOLA

CGIL / CGIL SCUOLA

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE		6	1	5	6	1	5
NON DOCENTE		3	1	2	12	5	7
	Totale	**9**	**2**	**7**	**18**	**6**	**12**

CISL / CISL SCUOLA

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE		3	1	2	3	1	2
	Totale	**3**	**1**	**2**	**3**	**1**	**2**

CONFSAL / CONFSAL SNALS

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE		1	1		1	1	
	Totale	**1**	**1**		**1**	**1**	

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI

PER QUALIFICA, PER CONFEDERAZIONE E ORGANIZZAZIONE SINDACALE DI COMPARTO E DELLA AUTONOMA AREA DELLA DIRIGENZA

- UNIVERSITA'

CGIL / CGIL SNUR

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VIII)	1		1	0		0
Totale	**1**		**1**	**0**		**0**

Note

Le confederazioni / organizzazioni sindacali presenti nella tabella sono solo quelle che hanno richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto.

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI SINDACALI NON RETRIBUITI :

AGENZIE FISCALI (i dati, nella fase di attuazione della legge istitutiva delle Agenzie fiscali, sono ricompresi tra quelli afferenti al Ministero dell'Economia e delle Finanze – ex Finanze)

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA
POLIZIA DI STATO
CORPO POLIZIA PENITENZIARIA
CORPO FORESTALE DELLE STATO
ASI
CASSA DD.PP.
CNEL
CONI
ENAC
ENEA
UNIONCAMERE

IX - ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE, PER COMPARTI DI CONTRATTAZIONE E SETTORI DELLA P.A., PER QUALIFICA, PER SESSO E PER TIPO DI ISTITUZIONE

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

PER OUALIFICA

- AMMINISTRAZIONI DELLO STATO AD ORDINAMENTO AUTONOMO

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1		1	4		4
Totale	**1**		**1**	**4**		**4**

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		7	7	
AREA B (ex IV - V - VI)	1	1		56	56	
AREA B (ex V - VI - VI bis)	3	3		68	68	
Totale	**5**	**5**		**131**	**131**	

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	13	12	1	401	399	2
AREA B (ex IV - V - VI)	16	14	2	675	649	26
AREA B (ex V - VI - VI bis)	134	134		1.587	1.587	
Totale	**163**	**160**	3	**2.663**	**2.635**	**28**

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex V - VI - VI bis)	3	3		10	10	
Totale	**3**	**3**		**10**	**10**	

CONSORZI COMUNALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex V - VI - VI bis)	1	1		16	16	
Totale	**1**	**1**		**16**	**16**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

PER OUALIFICA

- ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

PARLAMENTO EUROPEO

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	4	4		52	52	
Totale	**4**	**4**		**52**	**52**	

PARLAMENTO NAZIONALE

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	1	1		365	365	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2	2		730	730	
Totale	**3**	**3**		**1.095**	**1.095**	

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	14	13	1	4.390	4.025	365
AREA MEDICA	1	1		365	365	
AREA PROFESSIONISTI	1		1	365		365
AREA B (ex V - VI)	1	1		365	365	
Totale	**17**	**15**	**2**	**5.485**	**4.755**	**730**

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	37	34	3	5.191	4.698	492
AREA MEDICA	1	1		78	78	
AREA PROFESSIONISTI	1	1		58	58	
Totale	**39**	**36**	**3**	**5.327**	**4.834**	**492**

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	9	8	1	165	92	73
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	387	337	50	18.078	16.229	1.848
AREA MEDICA	12	11	1	1.136	1.130	5
AREA B (ex V - VI)	52	43	9	1.649	1.591	57
AREA A (ex I - II - III - IV)	5	5		253	253	
Totale	**465**	**404**	**61**	**21.281**	**19.295**	**1.983**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	19	18	1	359	353	6
AREA B (ex V - VI)	1	1		19	19	
Totale	**20**	**19**	**1**	**378**	**372**	**6**

CONSORZI COMUNALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	6	6		560	560	
AREA B (ex V - VI)	2	2		193	193	
Totale	**8**	**8**		**753**	**753**	

ENTI REGIONALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		28	28	
Totale	**1**	**1**		**28**	**28**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

- ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6		1	1		1	1	
RICERCATORE-TECNOLOGO		1	1		1	1	
	Totale	**2**	**2**		**2**	**2**	

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6		1	1		86	86	
RICERCATORE-TECNOLOGO		1	1		16	16	
	Totale	**2**	**2**		**102**	**102**	

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE		4	4		78	78	
LIVELLO 9		1	1		5	5	
LIVELLO 8		2	2		232	232	
LIVELLO 7		8	7	1	476	473	3
LIVELLO 6		18	16	2	876	853	23
LIVELLO 5		13	13		271	271	
LIVELLO 4		9	7	2	812	461	350
RICERCATORE-TECNOLOGO		25	21	4	831	771	60
	Totale	**80**	**71**	**9**	**3.581**	**3.144**	**436**

COMUNITA' MONTANE

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6		1	1		2	2	
	Totale	**1**	**1**		**2**	**2**	

ALTRO

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE		12	12		23	23	
LIVELLO 9		10	6	4	13	8	4
LIVELLO 8		22	12	10	43	13	30
LIVELLO 7		32	23	9	168	154	13
LIVELLO 6		66	46	20	385	344	41
LIVELLO 5		55	41	14	169	149	19
LIVELLO 4		16	16		83	83	
RICERCATORE-TECNOLOGO		72	55	17	328	303	25
	Totale	**285**	**211**	**74**	**1.212**	**1.077**	**132**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

PER OUALIFICA

- MINISTERI

PARLAMENTO EUROPEO

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		10	10	
AREA B (ex IV - V - VI)	1	1		9	9	
Totale	**2**	**2**		**19**	**19**	

PARLAMENTO NAZIONALE

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	1	1		365	365	
AREA B (ex IV - V - VI)	1		1	365		365
AREA A (ex I - II - III)	1	1		2	2	
Totale	**3**	**2**	**1**	**732**	**367**	**365**

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	2	2		730	730	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	3	3		1.095	1.095	
AREA B (ex IV - V - VI)	2	2		730	730	
AREA A (ex I - II - III)	1	1		365	365	
Totale	**8**	**8**		**2.920**	**2.920**	

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	39	37	2	6.523	6.140	383
AREA B (ex IV - V - VI)	14	13	1	2.132	2.121	11
AREA A (ex I - II - III)	2	2		267	267	
Totale	**55**	**52**	**3**	**8.922**	**8.528**	**394**

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE I^ FASCIA	2	2		4	4	
DIRIGENTE II^ FASCIA	15	14	1	867	854	13
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	482	424	58	23.762	21.298	2.464
AREA B (ex IV - V - VI)	786	714	72	40.103	36.456	3.646
AREA A (ex I - II - III)	52	49	3	2.809	2.719	89
Totale	**1.337**	**1.203**	**134**	**67.545**	**61.331**	**6.212**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	2	2		10	10	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	20	19	1	936	912	23
AREA B (ex IV - V - VI)	33	31	2	905	877	27
AREA A (ex I - II - III)	4	4		82	82	
Totale	**59**	**56**	**3**	**1.933**	**1.881**	**50**

CONSORZI COMUNALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	1	1		26	26	
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	11	10	1	671	579	92
AREA B (ex IV - V - VI)	8	8		98	98	
Totale	**20**	**19**	**1**	**795**	**703**	**92**

ENTI REGIONALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	2	2		73	73	
AREA B (ex IV - V - VI)	4	2	2	77	67	10
Totale	**6**	**4**	**2**	**150**	**140**	**10**

AZIENDE SANITARIE

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE II^ FASCIA	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

PER OUALIFICA

- PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA B (ex IV - V - VI)	2	2		730	730	
Totale	**2**	**2**		**730**	**730**	

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA C (ex VII - VIII - IX - e pers. ruolo esaurimento)	1	1		3	3	
Totale	**1**	**1**		**3**	**3**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

PER OUALIFICA

- REGIONI AUTONOMIE LOCALI

PARLAMENTO EUROPEO

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	3	2	1	23	12	11
CATEGORIA C (ex VI)	4	3	1	445	432	12
CATEGORIA B (ex IV - V)	4	4		467	467	
Totale	**11**	**9**	**2**	**935**	**911**	**23**

PARLAMENTO NAZIONALE

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	7	6	1	2.443	2.190	253
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	13	10	3	4.439	3.344	1.095
CATEGORIA C (ex VI)	6	4	2	2.470	1.740	730
CATEGORIA A (ex I - II - III)	1	1		365	365	
Totale	**27**	**21**	**6**	**9.717**	**7.639**	**2.078**

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	10	10		3.650	3.650	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	22	18	4	6.728	5.619	1.109
CATEGORIA C (ex VI)	16	14	2	4.777	4.766	11
CATEGORIA B (ex IV - V)	7	7		2.279	2.279	
CATEGORIA A (ex I - II - III)	2	2		695	695	
Totale	**57**	**51**	**6**	**18.129**	**17.009**	**1.120**

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	27	24	3	3.109	2.584	524
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	1		10	10	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	124	104	20	16.866	14.443	2.422
CATEGORIA C (ex VI)	63	56	7	10.176	9.963	213
CATEGORIA B (ex IV - V)	17	15	2	2.212	2.049	162
CATEGORIA A (ex I - II - III)	4	4		978	978	
Totale	**236**	**204**	**32**	**33.351**	**30.027**	**3.321**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	192	177	15	10.525	9.768	757
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	8	5	3	248	96	151
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE NON	11	10	1	564	468	96
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1.625	1.361	264	86.282	74.828	11.454
CATEGORIA C (ex VI)	1.217	1.007	210	61.910	51.884	10.026
CATEGORIA B (ex IV - V)	722	638	84	30.065	27.621	2.443
CATEGORIA A (ex I - II - III)	106	100	6	5.085	4.838	246
Totale	**3.881**	**3.298**	**583**	**194.679**	**169.503**	**25.173**

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	6	6		365	365	
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	1		184	184	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	75	66	9	2.426	1.969	457
CATEGORIA C (ex VI)	57	51	6	1.994	1.913	80
CATEGORIA B (ex IV - V)	32	31	1	1.233	1.227	6
CATEGORIA A (ex I - II - III)	1		1	365		365
Totale	**172**	**155**	**17**	**6.567**	**5.658**	**908**

CONSORZI COMUNALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	10	9	1	465	100	365
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	30	28	2	1.172	1.170	2
CATEGORIA C (ex VI)	16	16		564	564	
CATEGORIA B (ex IV - V)	9	9		775	775	
CATEGORIA A (ex I - II - III)	2	2		1	1	
Totale	**67**	**64**	**3**	**2.977**	**2.610**	**367**

ENTI REGIONALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	3	3		54	54	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	102	95	7	4.523	4.467	55
CATEGORIA C (ex VI)	37	36	1	2.640	2.613	26
CATEGORIA B (ex IV - V)	11	9	2	421	142	279
Totale	**153**	**143**	**10**	**7.638**	**7.276**	**360**

AZIENDE SANITARIE

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE	10	9	1	3.424	3.059	365
CATEGORIA D (ex VII - VIII)	1		1	19		19
CATEGORIA C (ex VI)	1		1	0		0
Totale	**12**	**9**	**3**	**3.443**	**3.059**	**384**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ALTRO

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
SEGRETARIO COMUNALE / PROV.LE DIRIGENTE	1	1		6	6	
Totale	**1**	**1**		**6**	**6**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

PER OUALIFICA

- SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

PARLAMENTO EUROPEO

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		4	3	1	115	106	9
CATEGORIA C (ex VI)		1	1		39	39	
	Totale	**5**	**4**	**1**	**154**	**145**	**9**

PARLAMENTO NAZIONALE

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		14	12	2	5.110	4.380	730
DIRIGENTE NON MEDICO		2	2		455	455	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)		1	1		0	0	
CATEGORIA C (ex VI)		1	1		365	365	
	Totale	**18**	**16**	**2**	**5.930**	**5.200**	**730**

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		39	37	2	13.316	12.693	622
DIRIGENTE NON MEDICO		7	6	1	2.525	2.160	365
CATEGORIA D (ex VII - VIII)		10	7	3	3.488	2.393	1.095
CATEGORIA C (ex VI)		7	5	2	1.618	1.101	517
CATEGORIA B (ex IV - V)		1	1		365	365	
	Totale	**64**	**56**	**8**	**21.312**	**18.712**	**2.599**

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		110	105	5	6.582	6.456	126
DIRIGENTE NON MEDICO		11	11		1.511	1.511	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)		47	41	6	6.039	5.336	703
CATEGORIA C (ex VI)		22	16	6	3.098	2.185	913
CATEGORIA B (ex IV - V)		7	6	1	564	552	11
CATEGORIA A (ex I - II - III)		1	1		0	0	
	Totale	**198**	**180**	**18**	**17.794**	**16.040**	**1.753**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		1.178	1.099	79	41.720	39.297	2.422
DIRIGENTE NON MEDICO		196	152	44	8.043	6.306	1.737
CATEGORIA D (ex VII - VIII)		1.368	1.021	347	51.180	39.230	11.950
CATEGORIA C (ex VI)		462	381	81	18.569	16.037	2.531
CATEGORIA B (ex IV - V)		448	404	44	14.235	13.412	822
CATEGORIA A (ex I - II - III)		111	100	11	3.296	3.242	53
	Totale	**3.763**	**3.157**	**606**	**137.043**	**117.524**	**19.515**

COMUNITA' MONTANE

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		37	34	3	938	922	15
DIRIGENTE NON MEDICO		13	10	3	272	197	75
CATEGORIA D (ex VII - VIII)		40	35	5	1.705	1.313	391
CATEGORIA C (ex VI)		13	12	1	151	148	2
CATEGORIA B (ex IV - V)		12	11	1	532	531	1
CATEGORIA A (ex I - II - III)		2	2		29	29	
	Totale	**117**	**104**	**13**	**3.627**	**3.140**	**484**

CONSORZI COMUNALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		11	10	1	165	154	11
DIRIGENTE NON MEDICO		5	3	2	110	15	95
CATEGORIA D (ex VII - VIII)		18	13	5	1.297	1.275	22
CATEGORIA C (ex VI)		7	5	2	543	533	10
CATEGORIA B (ex IV - V)		2	2		75	75	
	Totale	**43**	**33**	**10**	**2.190**	**2.052**	**138**

ENTI REGIONALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		3	3		175	175	
DIRIGENTE NON MEDICO		1	1		365	365	
CATEGORIA D (ex VII - VIII)		3	2	1	379	367	11
	Totale	**7**	**6**	**1**	**919**	**907**	**11**

AZIENDE SANITARIE

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE MEDICO-VETERINARIO		79	67	12	23.164	19.546	3.618
DIRIGENTE NON MEDICO		36	35	1	10.825	10.594	231
CATEGORIA D (ex VII - VIII)		17	12	5	117	46	70
CATEGORIA C (ex VI)		1	1		2	2	
CATEGORIA B (ex IV - V)		8	8		13	13	
CATEGORIA A (ex I - II - III)		3	3		9	9	
	Totale	**144**	**126**	**18**	**34.130**	**30.210**	**3.919**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

PER OUALIFICA

- SCUOLA

PARLAMENTO EUROPEO

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE		8	6	2	867	501	366
	Totale	**8**	**6**	**2**	**867**	**501**	**366**

PARLAMENTO NAZIONALE

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE		3	1	2	1.095	365	730
DOCENTE		20	16	4	6.731	5.393	1.338
NON DOCENTE		1	1		365	365	
	Totale	**24**	**18**	**6**	**8.191**	**6.123**	**2.068**

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE		5	4	1	1.382	1.017	365
DOCENTE		37	34	3	12.085	11.112	973
NON DOCENTE		3	2	1	721	721	0
	Totale	**45**	**40**	**5**	**14.188**	**12.850**	**1.338**

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE		9	4	5	1.916	499	1.417
DOCENTE		135	105	30	19.075	14.888	4.187
NON DOCENTE		7	6	1	1.555	1.190	365
	Totale	**151**	**115**	**36**	**22.546**	**16.577**	**5.969**

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE		59	42	17	3.541	2.915	625
DOCENTE		2.133	1.543	590	109.197	86.221	22.976
NON DOCENTE		350	285	65	13.613	11.397	2.216
	Totale	**2.542**	**1.870**	**672**	**126.351**	**100.533**	**25.817**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

COMUNITA' MONTANE

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE		3	3		9	9	
DOCENTE		61	53	8	2.345	2.025	319
NON DOCENTE		14	13	1	612	593	19
	Totale	**78**	**69**	**9**	**2.966**	**2.627**	**338**

CONSORZI COMUNALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE		19	15	4	1.281	1.263	18
NON DOCENTE		3	2	1	50	39	11
	Totale	**22**	**17**	**5**	**1.331**	**1.302**	**29**

ENTI REGIONALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE		1	1		48	48	
DOCENTE		17	14	3	2.000	1.615	384
NON DOCENTE		1	1		365	365	
	Totale	**19**	**16**	**3**	**2.413**	**2.028**	**384**

AZIENDE SANITARIE

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE		3	3		363	363	
	Totale	**3**	**3**		**363**	**363**	

ALTRO

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DOCENTE		7	6	1	1.613	1.303	309
	Totale	**7**	**6**	**1**	**1.613**	**1.303**	**309**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

PER OUALIFICA

- UNIVERSITA'

PARLAMENTO EUROPEO

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
PROFESSORE I^ FASCIA		8	7	1	2.920	2.555	365
CATEGORIA D (ex VIII)		2	2		208	208	
CATEGORIA C (ex VI - VII)		3	1	2	14	11	3
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)		1	1		86	86	
	Totale	**14**	**11**	**3**	**3.228**	**2.860**	**368**

PARLAMENTO NAZIONALE

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
PROFESSORE I^ FASCIA		25	24	1	8.336	7.971	365
PROFESSORE II^ FASCIA		12	10	2	4.380	3.650	730
RICERCATORE		14	11	3	4.837	3.742	1.095
CATEGORIA D (ex VIII)		2	2		730	730	
	Totale	**53**	**47**	**6**	**18.283**	**16.093**	**2.190**

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
PROFESSORE I^ FASCIA		13	10	3	4.684	3.650	1.034
PROFESSORE II^ FASCIA		3	2	1	1.095	730	365
RICERCATORE		7	5	2	2.555	1.825	730
CATEGORIA D (ex VIII)		1	1		176	176	
CATEGORIA C (ex VI - VII)		2	2		699	699	
	Totale	**26**	**20**	**6**	**9.209**	**7.080**	**2.129**

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
PROFESSORE I^ FASCIA		1	1		365	365	
PROFESSORE II^ FASCIA		2	1	1	730	365	365
RICERCATORE		2	2		730	730	
CATEGORIA D (ex VIII)		2	2		730	730	
CATEGORIA C (ex VI - VII)		4	4		459	459	
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)		2	2		161	161	
	Totale	**13**	**12**	**1**	**3.175**	**2.810**	**365**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
PROFESSORE I^ FASCIA		6	6		2.177	2.177	
PROFESSORE II^ FASCIA		4	4		1.108	1.108	
RICERCATORE		11	8	3	1.499	953	546
CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale)		9	8	1	313	298	15
CATEGORIA D (ex VIII)		44	37	7	1.966	1.742	224
CATEGORIA C (ex VI - VII)		108	94	14	5.326	4.966	359
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)		26	25	1	983	966	17
	Totale	**208**	**182**	**26**	**13.372**	**12.210**	**1.161**

COMUNITA' MONTANE

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA D (ex VIII)		6	5	1	24	22	1
CATEGORIA C (ex VI - VII)		4	2	2	116	110	5
CATEGORIA B (ex I - II - III - IV - V)		2	2		69	69	
	Totale	**12**	**9**	**3**	**209**	**201**	**6**

CONSORZI COMUNALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA EP (ex IX e ruolo speciale)		1		1	0		0
CATEGORIA C (ex VI - VII)		3	3		374	374	
	Totale	**4**	**3**	**1**	**374**	**374**	**0**

ENTI REGIONALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
PROFESSORE I^ FASCIA		2	2		575	575	
PROFESSORE II^ FASCIA		1	1		365	365	
CATEGORIA D (ex VIII)		1	1		9	9	
	Totale	**4**	**4**		**949**	**949**	

AZIENDE SANITARIE

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE		1	1		149	149	
PROFESSORE I^ FASCIA		1		1	362		362
PROFESSORE II^ FASCIA		2	1	1	730	365	365
RICERCATORE		1	1		365	365	
	Totale	**5**	**3**	**2**	**1.606**	**879**	**727**

ALTRO

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
PROFESSORE I^ FASCIA		2	2		480	480	
	Totale	**2**	**2**		**480**	**480**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

PER OUALIFICA

- CORPO POLIZIA PENITENZIARIA

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7		1	1		1	1	
LIVELLO 6		11	11		116	116	
LIVELLO 5		33	33		461	461	
	Totale	**45**	**45**		**578**	**578**	

COMUNITA' MONTANE

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6		3	3		23	23	
LIVELLO 5		2	2		5	5	
	Totale	**5**	**5**		**28**	**28**	

CONSORZI COMUNALI

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6		I	I		3	3	
LIVELLO 5		I	I		2	2	
	Totale	**2**	**2**		**5**	**5**	

ALTRO

Qualifica		*Dipendenti*			*Giorni*		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6		5	5		43	43	
LIVELLO 5		8	8		61	61	
	Totale	**13**	**13**		**104**	**104**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

PER OUALIFICA

- - CORPO FORESTALE DELLO STATO

CONSIGLI E GIUNTE REGIONALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9		1	1		365	365	
	Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7		1	1		123	123	
LIVELLO 6		1	1		1	1	
	Totale	**2**	**2**		**124**	**124**	

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
DIRIGENTE		1	1		91	91	
LIVELLO 9		3	3		412	412	
LIVELLO 7		14	14		528	528	
LIVELLO 6		15	15		162	162	
LIVELLO 5		31	30	1	746	741	5
	Totale	**64**	**63**	**1**	**1.939**	**1.934**	**5**

COMUNITA' MONTANE

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9		1	1		3	3	
LIVELLO 6		1	1		14	14	
LIVELLO 5		2	1	1	3	1	2
	Totale	**4**	**3**	**1**	**20**	**18**	**2**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

PER OUALIFICA

- FORZE ARMATE

PARLAMENTO NAZIONALE

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	1	1		365	365	
Totale	**1**	**1**		**365**	**365**	

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 7	1	1		21	21	
LIVELLO 6	1	1		225	225	
TENENTE COLONNELLO TRATT. COLONNELLO	1	1		33	33	
Totale	**3**	**3**		**279**	**279**	

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 8	24	24		817	817	
LIVELLO 7	67	67		2.039	2.039	
LIVELLO 6	19	19		464	464	
LIVELLO 5	21	21		1.007	1.007	
LIVELLO 8 BIS	2	2		80	80	
LIVELLO 6 BIS	31	31		1.529	1.529	
GENERALE DI BRIGATA	1	1		41	41	
COLONNELLO	3	3		385	385	
TENENTE COLONNELLO TRATT. COLONNELLO	23	23		1.068	1.068	
Totale	**191**	**191**		**7.430**	**7.430**	

COMUNITA' MONTANE

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 6	2	2		380	380	
TENENTE COLONNELLO TRATT. COLONNELLO	1	1		2	2	
Totale	**3**	**3**		**382**	**382**	

CONSORZI COMUNALI

Qualifica	***Dipendenti***			***Giorni***		
	Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 8	2	2		9	9	
LIVELLO 7	2	2		32	32	
Totale	**4**	**4**		**41**	**41**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

PER OUALIFICA

- CONI

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
CATEGORIA C e Personale ruolo es.		3	3		213	213	
CATEGORIA B		7	7		457	457	
	Totale	**10**	**10**		**670**	**670**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

PER OUALIFICA

- ENAC

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
AREA FUNZIONARI		3	3		39	39	
AREA COLLABORAZIONE		1	1		15	15	
	Totale	**4**	**4**		**54**	**54**	

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ASPETTATIVE E PERMESSI PER FUNZIONI PUBBLICHE

PER OUALIFICA

- ENEA

PARLAMENTO EUROPEO

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9		1	1		18	18	
	Totale	**1**	**1**		**18**	**18**	

CONSIGLI E GIUNTE PROVINCIALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 8		1	1		6	6	
LIVELLO 7		1	1		252	252	
	Totale	**2**	**2**		**258**	**258**	

CONSIGLI E GIUNTE COMUNALI

Qualifica		***Dipendenti***			***Giorni***		
		Totale	*Uomini*	*Donne*	*Totale*	*Uomini*	*Donne*
LIVELLO 9		4	3	1	177	129	47
LIVELLO 8		2	2		205	205	
	Totale	**6**	**5**	**1**	**382**	**334**	**47**

Note

Le funzioni pubbliche presenti nella tabella sono solo quelle per le quali è stato richiesto l'istituto.

Le qualifiche presenti nella tabella sono solo quelle relative ai dipendenti che hanno usufruito dell'istituto

Dove non sono indicati i giorni a fianco dei dipendenti, trattasi di permesssi orari inferiori ad un giorno.

La eventuale mancata coincidenza dei totali dei giorni in rapporto al totale del numero complessivo degli uomini e delle donne è dovuta all'arrotondamento, operato ai soli fini statistici della presente pubblicazione.

ELENCO DEI COMPARTI E SETTORI NEI QUALI NON FIGURANO DIPENDENTI CHE HANNO FRUITO DI PERMESSI E ASPETTATIVE PER FUNZIONI PUBBLICHE:

AGENZIE FISCALI (i dati, nella fase di attuazione della legge istitutiva delle Agenzie fiscali, sono ricompresi tra quelli afferenti al Ministero dell'Economia e delle Finanze – ex Finanze)

PERSONALE CARRIERA DIPLOMATICA
PERSONALE CARRIERA PREFETTIZIA
POLIZIA DI STATO
ASI
CASSA DD.PP.
CNEL
UNIONCAMERE

X - ELENCO DELLE AMMINISTRAZIONI CHE NON HANNO FORNITO I DATI

PAGINA BIANCA

COMPARTO

ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

TOTALE : n. 34

AGRIGENTO AUTOMOBIL CLUB
ALESSANDRIA AUTOMOBIL CLUB
AOSTA AUTOMOBIL CLUB
BOLOGNA AUTOMOBIL CLUB
BOLZANO AUTOMOBIL CLUB
CAGLIARI AUTOMOBIL CLUB
CATANIA AUTOMOBIL CLUB
COSENZA AUTOMOBIL CLUB
ENTE NAZIONALE PREV.ZA ASS.ZA PITTORI SCULTORI MUSICISTA
ENTE PARCO NAZIONALE DEL GARGANO
FEDERAZIONE NAZIONALE TECNICI SANITARI RADIOLOGIA MEDICA
FROSINONE AUTOMOBIL CLUB
GROSSETO AUTOMOBIL CLUB
INPDAI
ISTITUTO NAZIONALE DI STUDI SUL RINASCIMENTO
LA SPEZIA AUTOMOBIL CLUB
L'AQUILA AUTOMOBIL CLUB
LATINA AUTOMOBIL CLUB
LECCE AUTOMOBIL CLUB
LEGA ITALIANA PER LA LOTTA CONTRO I TUMORI
LIVORNO AUTOMOBIL CLUB
MESSINA AUTOMOBIL CLUB
NUORO AUTOMOBIL CLUB
ORISTANO AUTOMOBIL CLUB
PALERMO AUTOMOBIL CLUB
PAVIA AUTOMOBIL CLUB
PERUGIA AUTOMOBIL CLUB
PIACENZA AUTOMOBIL CLUB
RAGUSA AUTOMOBIL CLUB
RIETI AUTOMOBIL CLUB
SALERNO AUTOMOBIL CLUB
VENEZIA AUTOMOBIL CLUB
VERBANO CUSIO OSSOLA AUTOMOBIL CLUB
VIBO VALENTIA AUTOMOBIL CLUB

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" COMUNI "

TOTALE : n. 1014

ABRIOLA
ACCADIA
ACCEGLIO
ACQUARO
ADRANO
AGEROLA
AGOSTA
AIETA
ALBANELLA
ALBERA LIGURE
ALBERONA
ALBISOLA MARINA
ALGUA
ALTAVILLA IRPINA
ALTINO
ALZANO SCRIVIA
AMANTEA
AMARONI
AMELIA
AMENDOLARA
ANDALI
ANTICOLI CORRADO
ANZOLA D'OSSOLA
APICE
APRICALE
APRICENA
APRIGLIANO
ARAGONA
ARDORE
ARIANO IRPINO
ARIENZO
AROSIO
ARSOLI
ATINA
ATRANI
ATRIPALDA
AUGUSTA
AULETTA
AUSTIS
AVEGNO
AVERSA
AVETRANA
AVIATICO
AVOLA
BAIA E LATINA
BALDICHIERI D'ASTI
BALDISSERO D'ALBA
BALESTRINO
BALME
BARAGIANO
BARBARANO ROMANO
BARBARANO VICENTINO
BARBIANO
BARCIS
BARISCIANO
BASCAPE'
BELCASTRO
BELGIRATE
BELLANTE
BELLINZAGO LOMBARDO
BELLOSGUARDO
BELMONTE CALABRO
BERBENNO
BEREGUARDO
BERGOLO
BERZANO DI TORTONA
BERZO DEMO
BESENELLO
BETTONA
BEURA - CARDEZZA
BIANCO
BINASCO
BIONE
BISIGNANO
BITTI
BIVONA
BIVONGI
BOBBIO PELLICE
BOCCHIGLIERO
BOLOGNOLA
BOLSENA
BOMARZO
BONIFATI
BONORVA
BORGO SAN GIACOMO
BORGOSATOLLO
BORMIDA
BORUTTA
BOSCOREALE
BOSIA
BOTTICINO
BOTTIDDA
BOVA
BOVEGNO
BOVISIO MASCIAGO
BOVOLENTA
BRACIGLIANO
BRANCALEONE
BRENO
BRENTONICO
BRIATICO
BROGNATURO
BROSSO
BROVELLO CARPUGNINO
BUBBIANO
BUCCHERI
BUDONI
BUGNARA
BULTEI
BUONABITACOLO
BUSCEMI
CADEGLIANO VICONAGO

CAGLIO
CALANGIANUS
CALASCIBETTA
CALATAFIMI
CALCATA
CALICE AL CORNOVIGLIO
CALICE LIGURE
CALVERA
CALVIZZANO
CAMERATA NUOVA
CAMEROTA
CAMINATA
CAMMARATA
CAMPANA
CAMPARADA
CAMPLI
CAMPOBELLO DI MAZARA
CAMPODENNO
CAMPOMAGGIORE
CANAL SAN BOVO
CANALE D'AGORDO
CANCELLO ED ARNONE
CANDELA
CANDIANA
CANICATTINI BAGNI
CANNA
CANTALUPO IN SABINA
CANTALUPO LIGURE
CANTERANO
CANZO
CAPACCIO
CAPISTRANO
CAPORCIANO
CAPOVALLE
CAPPELLA CANTONE
CAPRANICA
CAPRAROLA
CAPRI
CARAFFA DEL BIANCO
CARAFFA DI CATANZARO
CARAPELLE
CARATE URIO
CARBONARA SCRIVIA
CARDEDU
CARDINALE
CARERI
CAREZZANO
CARINOLA
CARISOLO
CARLENTINI
CARPANZANO
CARPASIO
CARPINETO ROMANO
CARREGA LIGURE
CARRODANO
CARROSIO
CARTOSIO
CASALANGUIDA
CASALBUONO
CASALCIPRANO
CASALNUOVO MONTEROTARO
CASALUCE
CASALVECCHIO SICULO
CASALZUIGNO
CASANOVA LERRONE
CASAPESENNA
CASARANO
CASELLE LANDI
CASIGNANA
CASOLE BRUZIO
CASSARO
CASSINETTA DI LUGAGNANO
CASTEL BARONIA
CASTEL BOGLIONE
CASTEL CASTAGNA
CASTEL DI SASSO
CASTEL GIORGIO
CASTEL SANT'ANGELO
CASTEL VITTORIO
CASTELDACCIA
CASTELFRANCI
CASTELLAFIUME
CASTELLAMMARE DEL GOLFO
CASTELLAR GUIDOBONO
CASTELLO DEL MATESE
CASTELLO DI CISTERNA
CASTELLUCCIO INFERIORE
CASTELNUOVO DELLA DAUNIA
CASTELNUOVO DI CEVA
CASTELNUOVO PARANO
CASTELPOTO
CASTELSILANO
CASTELVECCHIO DI ROCCA BARBENA
CASTELVERRINO
CASTIGLIONE DEL GENOVESI
CASTRIGNANO DE' GRECI
CASTRO LECCE
CASTROLIBERO
CASTROREALE
CASTROREGIO
CATENANUOVA
CATTOLICA ERACLEA
CAVAGLIO SPOCCIA
CAVALLASCA
CAVARENO
CAVARIA CON PREMEZZO
CAVEDAGO
CAVERNAGO
CELENZA VALFORTORE
CELLAMARE
CELLARA
CELLOLE

CENTA SAN NICOLO'
CERAMI
CERCEMAGGIORE
CERCHIARA DI CALABRIA
CERDA
CERENZIA
CERISANO
CERRO AL VOLTURNO
CERVA
CESA
CESSANITI
CETARA
CEVO
CHIENES
CHIEUTI
CHIUSAVECCHIA
CICALA
CICCIANO
CIMEGO
CIMINA'
CIMONE
CINGOLI
CINTO CAOMAGGIORE
CIRO'
CISLAGO
CIVENNA
CIVIDATE CAMUNO
CIVITA
CIVITA D'ANTINO
CIVITELLA ALFEDENA
CIVITELLA CASANOVA
CIVITELLA ROVETO
CLETO
CLOZ
COCQUIO TREVISAGO
COLLARMELE
COLLE DI TORA
COLLEDARA
COLLEGIOVE
COLLELONGO
COLLOBIANO
COLOSIMI
COMANO
COMISO
COMIZIANO
CONCA CASALE
CONCA DEI MARINI
CONCA DELLA CAMPANIA
CONDOFURI
CONIOLO
CONTRONE
CONTURSI TERME
CORENO AUSONIO
CORIGLIANO CALABRO
CORNALBA
CORTALE
CORTE FRANCA
CORTINA SULLA STRADA DEL VINO
CORTINO
COSSANO CANAVESE
COSTARAINERA
COTRONEI
CRAVAGLIANA
CRAVANZANA
CREDARO
CREMOLINO
CRESPINA
CRODO
CROPALATI
CROTONE
CUCCARO MONFERRATO
CUCCARO VETERE
CUMIANA
CURA CARPIGNANO
CURIGLIA CON MONTEVIASCO
CURSOLO-ORASSO
CUTRO
DANTA DI CADORE
DASA'
DAVAGNA
DENNO
DIGNANO
DINAMI
DIZZASCO
DOLZAGO
DORSINO
DRAGONI
DRUENTO
DUINO AURISINA
ELINI
ELVA
ERICE
ESINE
FABBRICHE DI VALLICO
FAEDO
FAGNANO ALTO
FAGNANO CASTELLO
FALCONARA ALBANESE
FALERIA
FALERNA
FALMENTA
FANO ADRIANO
FARA FILIORUM PETRI
FAULE
FERRARA DI MONTE BALDO
FERRUZZANO
FIAMIGNANO
FIANO ROMANO
FIAVE'
FIGLINE VEGLIATURO
FILACCIANO
FILADELFIA

FILANDARI
FILOGASO
FIORDIMONTE
FIRMO
FIUMALBO
FIUMARA
FIUMEFREDDO BRUZIO
FLAVON
FLORIDIA
FOGLIANISE
FOIANO DI VAL FORTORE
FOLLONICA
FONTEGRECA
FORANO
FORDONGIANUS
FORMAZZA
FORMICOLA
FORZA D'AGRO'
FOSSA
FRABOSA SOTTANA
FRAGNETO L'ABATE
FRAGNETO MONFORTE
FRANCICA
FRANCOFONTE
FRASSINORO
FRAZZANO'
FUBINE
FURCI SICULO
GADONI
GAGGIANO
GAGLIANICO
GAGLIATO
GALATI MAMERTINO
GAMBOLO'
GARLENDA
GARNIGA
GAVARDO
GAVAZZANA
GAVI
GEMMANO
GENZANO DI LUCANIA
GERACE
GERANO
GERMAGNO
GERMASINO
GEROCARNE
GESUALDO
GHIFFA
GHISLARENGO
GIARDINELLO
GIARDINI NAXOS
GIGNESE
GIOI
GIOIOSA IONICA
GORGOGLIONE
GOTTOLENGO
GRAFFIGNANO
GRAMMICHELE
GRANAROLO DELL'EMILIA
GREVE IN CHIANTI
GRIGNO
GRISOLIA
GROMO
GROSCAVALLO
GROSIO
GRUMO NEVANO
GUARCINO
GUARDIAREGIA
IDRO
ILLORAI
IMBERSAGO
IMER
INCUDINE
INTRODACQUA
IRMA
ISASCA
ISOLABONA
ISOLE TREMITI
ISPRA
JENNE
LA MADDALENA
LAGO
LAGOSANTO
LAINO BORGO
LAINO CASTELLO
LANDRIANO
LAPIO
L'AQUILA
LARDARO
LARDIRAGO
LAUREANA DI BORRELLO
LAUREGNO
LAURIANO
LAURITO
LAURO
LAVIANO
LENTINI
LETINO
LEVICO TERME
LEZZENO
LICATA
LIGNANA
LIMATOLA
LIMBADI
LIMONE SUL GARDA
LIVO COMO
LOCANA
LOCATELLO
LOCRI
LODE'
LOIRI PORTO SAN PAOLO
LOMASO

LOMAZZO
LOMELLO
LONA-LASES
LONGHENA
LONGOBARDI
LONGONE AL SEGRINO
LONGONE SABINO
LOREGLIA
LOZIO
LU
LUBRIANO
LUCERA
LUGNACCO
LUNGRO
LUOGOSANO
LUOGOSANTO
LUPARA
LUSERNA
LUSERNETTA
LUZZI
MAGASA
MAGISANO
MAGLIANO ROMANO
MAIERATO
MAIRANO
MALESCO
MALFA
MALVICINO
MANDAS
MANGONE
MANIACE
MARANO DI NAPOLI
MARCIANISE
MARINEO
MARMENTINO
MARSICOVETERE
MARTIRANO
MARZANO
MASCHITO
MASI
MASSELLO
MASSIGNANO
MASSIMENO
MASSIMINO
MASSIOLA
MATRICE
MAZZANO ROMANO
MEGLIADINO SAN VITALE
MELICUCCA'
MELISSA
MENDATICA
MERCOGLIANO
MIGNANO MONTE LUNGO
MILETO
MILLESIMO
MILZANO
MINTURNO
MIOGLIA
MIRANDA
MOCONESI
MODOLO
MOENA
MOLINARA
MOLINI DI TRIORA
MOLINO DEI TORTI
MOLOCHIO
MONASTERACE
MONCENISIO
MONESIGLIO
MONGIANA
MONGIUFFI MELIA
MONLEALE
MONNO
MONREALE
MONSAMPOLO DEL TRONTO
MONTABONE
MONTALTO DELLE MARCHE
MONTE DI PROCIDA
MONTE SAN GIACOMO
MONTE SAN GIOVANNI CAMPANO
MONTE VIDON COMBATTE
MONTECOMPATRI
MONTECORICE
MONTECORVINO PUGLIANO
MONTEFRANCO
MONTEGIOCO
MONTEGRIDOLFO
MONTEGROSSO PIAN LATTE
MONTELLO
MONTEMARANO
MONTEMARZINO
MONTEMESOLA
MONTEMILETTO
MONTENERODOMO
MONTEROSSO CALABRO
MONTESCUDAIO
MONTEVERDE
MONTEZEMOLO
MONTIGNOSO
MONTODINE
MONTORFANO
MONTORO INFERIORE
MONTOTTONE
MORANO CALABRO COSENZA
MORBELLO
MORMANNO
MORNICO AL SERIO
MORTARA
MOTTA D'AFFERMO
MOTTA MONTECORVINO
MOTTA SANTA LUCIA
MUGGIA

MUGNANO DI NAPOLI
MURA
MURIALDO
NALLES
NARDODIPACE
NAVELLI
NAZZANO
NEMBRO
NERETO
NICOTERA
NISSORIA
NOASCA
NOCERA TIRINESE
NOLA
NOMI
NOTO
NOVALEDO
NUORO
NURAGUS
NUVOLENTO
OCCIMIANO
OFFLAGA
OLEVANO ROMANO
OLIVADI
OLIVETO LARIO
OLIVETTA SAN MICHELE
OLLASTRA SIMAXIS
OLLOLAI
ONIFERI
OPPIDO MAMERTINA
ORIA
OROSEI
ORSARA DI PUGLIA
ORTA NOVA
ORTONOVO
ORUNE
OSPEDALETTO
OSPITALETTO
OSSIMO
OTTATI
PACENTRO
PADERGNONE
PADERNA
PADERNO PONCHIELLI
PADRIA
PADULA
PADULI
PAGANICO
PALAGONIA
PALAZZAGO
PALAZZO SAN GERVASIO
PALERMITI
PALESTRINA
PALIZZI
PALOMONTE
PALU' DEL FERSINA
PALUDI
PANCARANA
PANNI
PANTIGLIATE
PAPASIDERO
PARELLA
PARENTI
PARLASCO
PASPARDO
PASSERANO MARMORITO
PASTENA
PATRICA
PATU'
PAZZANO
PECCO
PECORARA
PENTONE
PEREGO
PERITO
PESCOPAGANO
PESCOSANSONESCO
PETRITOLI
PETRIZZI
PETROSINO
PEZZANA
PIAGGINE
PIANCASTAGNAIO
PIARIO
PICINISCO
PIETRAGALLA
PIETRAMONTECORVINO
PIETRAPAOLA
PIETRASTORNINA
PIETRELCINA
PIEVE PORTO MORONE
PIEVE TESINO
PIEVE VERGONTE
PIGNA
PIGNOLA
PIGNONE
PINASCA
PIOVA' MASSAIA
PISCIOTTA
PIZZOLI
PIZZONI
PLACANICA
PLATACI
PLATI'
PLODIO
POCAPAGLIA
POGGIO CATINO
POGGIO NATIVO
POGGIO PICENZE
POGGIOREALE
POLI
POLIA

POLLENA TROCCHIA
POLPENAZZE DEL GARDA
PONTE DI LEGNO
PONTELATONE
PONTIDA
PONTINVREA
PONZA
PONZONE
PORANO
PORTICO DI CASERTA
PORTO EMPEDOCLE
PORTO MANTOVANO
PORTO TORRES
POZZA DI FASSA
PRADALUNGA
PRALBOINO
PRATA D'ANSIDONIA
PRATA DI PRINCIPATO ULTRA
PRATA SANNITA
PRATELLA
PREMIA
PRIOLO GARGALLO
PROCENO
PROCIDA
PROPATA
PROVES
PUTIFIGARI
QUADRELLE
QUALIANO
QUARANTI
QUARNA SOPRA
QUARNA SOTTO
QUINDICI
RACCUJA
RADDUSA
RAFFADALI
RAIANO
REINO
RENDE
RESIUTTA
REVO'
RIBORDONE
RICIGLIANO
RIOLUNATO
RIPATRANSONE
RIVA PRESSO CHIERI
RIVARONE
ROCCA D'ARCE
ROCCA DI NETO
ROCCA PIA
ROCCA SANTA MARIA
ROCCABASCERANA
ROCCABERNARDA
ROCCACASALE
ROCCAFLUVIONE
ROCCAGIOVINE
ROCCAGLORIOSA
ROCCAMANDOLFI
ROCCAMONFINA
ROCCAROMANA
ROCCASECCA DEI VOLSCI
ROCCAVERANO
ROCCELLA IONICA
ROCCHETTA E CROCE
ROCCHETTA NERVINA
RODDINO
ROFRANO
ROIO DEL SANGRO
ROMANA
ROMBIOLO
RONCA'
RONCEGNO
RONZONE
ROSETO CAPO SPULICO
ROSOLINI
ROTA GRECA
ROTONDA
ROVIANO
RUMO
SABBIO CHIESE
SALAPARUTA
SALEMI
SALENTO
SALO'
SALORNO
SALVITELLE
SAMMICHELE DI BARI
SAMONE (TO)
SAN BARTOLOMEO IN GALDO
SAN BENEDETTO IN PERILLIS
SAN BENEDETTO ULLANO
SAN BIAGIO SARACINISCO
SAN CALOGERO
SAN CATALDO
SAN CHIRICO RAPARO
SAN COSMO ALBANESE
SAN COSTANTINO ALBANESE
SAN DIDERO
SAN FERDINANDO
SAN FILI
SAN GEMINI
SAN GENNARO VESUVIANO
SAN GIORGIO A LIRI
SAN GIORGIO LUCANO
SAN GIULIANO DI PUGLIA
SAN GREGORIO DA SASSOLA
SAN GREGORIO D'IPPONA
SAN GREGORIO MAGNO
SAN GREGORIO MATESE
SAN LORENZO MAGGIORE
SAN LUCA
SAN MANGO PIEMONTE

SAN MARCO DEI CAVOTI
SAN MARCO EVANGELISTA
SAN MARCO IN LAMIS
SAN MARTINO SANNITA
SAN MARZANO DI SAN GIUSEPPE
SAN MAURO CILENTO
SAN MAURO DI SALINE
SAN MAURO MARCHESATO
SAN MICHELE ALL'ADIGE
SAN NAZZARO SESIA
SAN NICOLA ARCELLA
SAN NICOLA DELL'ALTO
SAN NICOLA MANFREDI
SAN NICOLO' DI COMELICO
SAN PAOLO
SAN PIER NICETO
SAN PIETRO APOSTOLO
SAN PIETRO IN AMANTEA
SAN PIO DELLE CAMERE
SAN POLO DEI CAVALIERI
SAN POLO MATESE
SAN PROCOPIO
SAN ROCCO AL PORTO
SAN SEBASTIANO AL VESUVIO
SAN SOSTENE
SAN SOSTI
SAN SPERATE
SAN TAMMARO
SAN TEODORO NUORO
SAN VINCENZO VALLE ROVETO
SAN VITO SULLO IONIO
SAN VITTORE DEL LAZIO
SAN VITTORE OLONA
SANARICA
SANGINETO
SANTA CATERINA DELLO IONIO
SANTA CATERINA VILLARMOSA
SANTA CROCE DEL SANNIO
SANTA DOMENICA TALAO
SANTA DOMENICA VITTORIA
SANTA LUCIA DI SERINO
SANTA MARGHERITA DI BELICE
SANTA MARIA DEL CEDRO
SANTA VITTORIA IN MATENANO
SANT'AGATA DI ESARO
SANT'AGATA DI PUGLIA
SANT'AGATA FOSSILI
SANT'ALBANO STURA
SANT'ALESSIO IN ASPROMONTE
SANT'AMBROGIO SUL GARIGLIANO
SANT'ANGELO A SCALA
SANT'ANGELO D'ALIFE
SANT'ANTONIO DI GALLURA
SANT'EGIDIO DEL MONTE ALBINO
SANTO STEFANO DEL SOLE
SANTO STEFANO DI SESSANIO
SANTO STEFANO IN ASPROMONTE
SANTO STINO DI LIVENZA
SANT'ONOFRIO
SANZA
SAREZZANO
SARNONICO
SASSINORO
SAVELLI
SAVIORE DELL'ADAMELLO
SCALA
SCALA COELI
SCANDALE
SCHEGGIA E PASCELUPO
SCHIGNANO
SCIGLIANO
SCONTRONE
SCURELLE
SECLI'
SELVA DI PROGNO
SEMESTENE
SENNARIOLO
SEPPIANA
SERDIANA
SERNIO
SERRACAPRIOLA
SERRATA
SERRAVALLE PISTOIESE
SERRI
SERSALE
SESSA CILENTO
SESTO CAMPANO
SESTOLA
SICULIANA
SILIGO
SILLANO
SIMBARIO
SIRACUSA
SIROLO
SOLONGHELLO
SORIANO NEL CIMINO
SORRADILE
SORSO
SOVERIA SIMERI
SPEZZANO DELLA SILA
SPILINGA
SPINETO SCRIVIA
SPOLTORE
SPORMAGGIORE
SPORMINORE
SQUILLACE
STAITI
STELLA
STENICO
STIGNANO
SUBIACO
SULZANO

SUNI
SUVERETO
TADASUNI
TAGGIA
TAIO
TALANA
TAORMINA
TARANTASCA
TAVAZZANO CON VILLAVESCO
TEOR
TERENTO
TERRAGNOLO
TERRANOVA SAPPO MINULIO
TERRUGGIA
TERTENIA
TESERO
TESTICO
TIONE DEGLI ABRUZZI
TOANO
TORITTO
TORLINO VIMERCATI
TORRACA
TORRE DE' NEGRI
TORRE DE' PICENARDI
TORRE DI MOSTO
TORREMAGGIORE
TORRICE
TORRIGLIA
TORTORELLA
TOSCOLANO MADERNO
TRAMBILENO
TRATALIAS
TRAVERSELLA
TREBISACCE
TREPPO CARNICO
TRES
TRESCORE BALNEARIO
TREVILLE
TREZZANO SUL NAVIGLIO
TRIVIGLIANO
TROINA
TRONZANO LAGO MAGGIORE VARESE
TUFARA
TURANO LODIGIANO
TURRIVALIGNANI
TURSI
UBOLDO
ULA TIRSO
UMBRIATICO
URBANA
URBISAGLIA
URI
USSEGLIO
VACCARIZZO ALBANESE
VALBREMBO
VALBREVENNA
VALDA
VALDERICE
VALLARSA
VALLE DELL'ANGELO
VALLE DI MADDALONI
VALLE LOMELLINA
VALLE SALIMBENE
VALLELONGA
VALLO DELLA LUCANIA
VALLO TORINESE
VALVA
VALVERDE CATANIA
VALVESTINO
VANZONE CON SAN CARLO
VARAZZE
VARISELLA
VASTOGIRARDI
VAUDA CANAVESE
VAZZANO
VELO VERONESE
VERMIGLIO
VERVO'
VERZEGNIS
VERZINO
VESSALICO
VESTENANOVA
VEZZI PORTIO
VIBO VALENTIA
VICOLI
VIDRACCO
VIGGIANO
VIGGIU'
VILLA BASILICA
VILLA LITERNO
VILLA RENDENA
VILLA SANTA LUCIA
VILLABATE
VILLANOVA MONFERRATO
VILLANOVA TRUSCHEDU
VILLAPIANA
VILLAVALLELONGA
VINADIO
VISTRORIO
VITTORITO
VITULAZIO
VIU'
VIVARO
VOCCA
VOLPEDO
VOLPEGLINO
VOLTURARA APPULA
VOLTURARA IRPINA
VOLTURINO
ZACCANOPOLI
ZAGAROLO
ZAMBANA

ZAPPONETA
ZELO BUON PERSICO
ZERFALIU
ZERMEGHEDO
ZUNGOLI
ZUNGRI

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" PROVINCE "

TOTALE : n. 2

REGGIO CALABRIA
SALERNO

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" COMUNITA' MONTANE "

TOTALE : n. 48

ALICE SUPERIORE VALCHIUSELLA
ASCOLI PICENO DEL TRONTO
AURONZO DI CADORE CENTRO CADORE
BOLZANO BOLZANO (COMUNITA' MONTANA)
BONO GOCEANO N. 7
BOSIO ALTA VAL LEMME ED ALTO OVADESE
BOVALINO ASPROMONTE ORIENTALE MEDIO IONICO REGGINO
BRUNICO VALLE PUSTERIA
BUCCINO TANAGRO
CALVANICO ZONA IRNO
CANTALUPO LIGURE VAL BORBERA E VALLE SPINTI
CASAZZA VALLE CAVALLINA
CERANESI ALTA VAL POLCEVERA
CERES VALLI DI LANZO
CEVA VALLI MONGIA CEVETTA LANGA CEBANA
COSTIGLIOLE D'ASTI COMUNITA' DELLE COLLINE TRA LANGA E MONFERRATO
DOMODOSSOLA VALLE OSSOLA
ESPERIA MONTI AURUNCI ZONA XVII
FRASSO TELESINO TABURNO
GARGNANO PARCO ALTO GARDA BRESCIANO
GIAVENO VAL SANGONE
GIOIA DEL COLLE MURGIA BARESE SUD EST
IGLESIAS SULCIS IGLESIENTE
L'AQUILA AMITERNINA - ZONA A
LONGARONE CADORE-LONGARONESE-ZOLDANO
MAMMOLA LIMINA
POGGIO MIRTETO SABINA - ZONA IV
POSTIGLIONE ALBURNI
PRAY BIELLESE VALLE SESSERA
PREMIA VALLE ANTIGORIO E FORMAZZA
ROCCA PRIORA CASTELLI ROMANI E PRENESTINO
ROCCAMONFINA MONTE SANTA CROCE
ROCCAVERANO LANGA ASTIGIANA - VAL BORMIDA
RONCIGLIONE MONTI CIMINI - ZONA II
SAN BARTOLOMEO IN GALDO FORTORE
SAN FEDELE INTELVI LARIO INTELVESE
SAN MICHELE DI SERINO SERINESE SOLOFRANA
SERRA SAN BRUNO SERRE CALABRE
SINISCOLA BARONIE N. 10
SINNAI SERPEDDI' N. 24
SISTIANA DEL CARSO
SORGONO BARBAGIA MANDROLISAI N.12
TAVERNA PRESILA CATANZARESE
TIVOLI MONTI SABINI-TIBURTINI-ECC. - ZONA IX
TORRE PELLICE VAL PELLICE
TORREBRUNA ALTO VASTESE - ZONA U
TRAMONTI PENISOLA AMALFITANA
VALLO DELLA LUCANIA GELBISON E CERVATI

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

Articolazione settoriale :

" REGIONI "

TOTALE : n. 1

SICILIA

COMPARTO

REGIONI - AUTONOMIE LOCALI

" I A C P "

TOTALE : n. 12

AGRIGENTO
BARI
BRINDISI
CATANIA
ISERNIA
MASSA CARRARA ATER
MODENA
PALERMO
PRATO ATER
RIETI
TARANTO
VIBO VALENTIA

COMPARTO

SERVIZIO SANITARIO NAZIONALE

TOTALE : n. 46

AGRIGENTO ASL 1
AGRIGENTO AZIENDA OSPEDALIERA SAN GIOVANNI DI DIO
ALBANO LAZIALE ASL RM/H
ALTAMURA ASL BA/3
ASCOLI PICENO ASL 13
AVERSA ASL CE/2
BARLETTA ASL BA/2
CASERTA ASL CE/1
CASTROVILLARI ASL 2
CATANZARO ASL 7
COSENZA ASL 4
COSENZA AZIENDA OSPEDALIERA
ENNA ASL 4
FANO ASL 3
LAMEZIA TERME ASL 6
LATINA ASL 11
LECCE AZIENDA OSPEDALIERA VITO FAZZI
LOCRI ASL 9
LODI AZIENDA OSPEDALIERA
MESSINA ASL 5
MILANO AZIENDA OSPEDALE ISTITUTO ORTOPEDICO GAETANO PINI
MILANO AZIENDA OSPEDALIERA LUIGI SACCO
MILANO CITTA' DI MILANO
NAPOLI AZIENDA OSPEDALIERA D. COTUGNO
NAPOLI AZIENDA OSPEDALIERA V. MONALDI
NAPOLI ISTITUTO STUDIO E CURA TUMORI SEN.PASCALE
NOCERA INFERIORE ASL SA/1
PALERMO AZIENDA OSPEDALIERA UNIVERSITARIA POLICLINICO PAOLO GIACCONE
PALERMO OSPEDALE CIVICO E BENFRATELLI, G.DI CRISTINA E M.ASCOLI
PALMI ASL 10
PORTICI ISTITUTO ZOOPROFILATTICO SPERIMENTALE
POZZUOLI ASL NA/2
RAGUSA ASL 7
REGGIO CALABRIA ASL 11
ROMA ASL RM/A
ROMA ASL RM/C
ROMA AZIENDA OSPEDALIERA SAN FILIPPO NERI
ROMA ISTITUTO FISIOTERAPICI OSPEDALIERI
SALERNO ASL SA/2
SALERNO AZIENDA OSPEDALIERA SAN GIOVANNI DI DIO
TARANTO ASL TA/1
TARANTO AZIENDA OSPEDALIERA "SS. ANNUNZIATA"
TIVOLI ASL RM/G
TORINO AGENZIA PER I SERVIZI SANITARI REGIONALI
VENOSA ASL 1
VIBO VALENTIA ASL 8

COMPARTO

R I C E R C A

TOTALE : n. 10

APAT – AGENZIA PER LA PROTEZIONE AMBIENTE E PER I SERVIZI TECNICI
CENTRO PER LA FORMAZIONE ECONOMICA E POLITICA SVILUPPO RURALE
CONSIGLIO PER LA RICERCA E LA SPERIMENTAZIONE IN AGRICOLTURA
INDIRE – ISTIT. NAZION. DOCUMENTAZ. INNOVAZ. E RICERCA RIEDUCATIVA
INVSI – ISTIT. NAZION. PER LA VALUTAZIONE DEL SISTEMA DELL'ISTRUZIONE
ISFOL – ISTITUTO SVILUPPO FORMAZIONE PROFESSIONALE LAVORO
ISTITUTO ITALIANO MEDICINA SOCIALE
ISTITUTO NAZIONALE ALTA MATEMATICA F. SEVERI
ISTITUTO SPERIMENTALE TABACCO
MUSEO STORICO DELLA FISICA E CENTRO STUDI E RICERCHE E.FERMI

COMPARTO

U N I V E R S I T A'

TOTALE : n. 3

BARI POLITECNICO
BENEVENTO UNIVERSITA' DEL SANNIO
PALERMO UNIVERSITA' DEGLI STUDI