

1997						
ENTI	Segretari	Dirigenti	Personale dei livelli	Restante personale	Totale	L.S.U.
PROVINCE	87	1.484	58.491	2.390	62.452	8.632
COMUNI	6.024	4.850	481.138	27.945	519.957	64.112
C. MONTANE		324	5.517	1.595	7.436	1.270
TOTALE GENERALE	6.111	6.658	545.146	31.930	589.845	74.014

1998						
ENTI	Segretari	Dirigenti	Personale dei livelli	Restante personale	Totale	L.S.U.
PROVINCE	85	1.498	58.683	2.411	62.677	10.086
COMUNI	5.473	4.987	481.857	24.829	517.146	74.176
C. MONTANE		323	5.790	1.479	7.592	2.231
TOTALE GENERALE	5.558	6.808	546.330	28.719	587.415	86.493

1999							
ENTI	Segretari	Dirigenti generali	Dirigenti a t. indet.	Personale dei livelli	Restante personale	Totale	L.S.U.
PROVINCE	88	16	1.507	59.592	2.454	63.657	8.960
COMUNI	5.328	121	4.951	479.209	26.011	515.620	77.952
C. MONTANE		2	318	5.777	1.594	7.691	2.037
TOTALE GENERALE	5.416	139	6.776	544.578	30.059	586.968	88.949

Il prospetto ora riportato espone l'entità di tutto il personale in servizio nel triennio. Sono stati rilevati solo in questa sede i segretari di province e comuni a cui, come già detto, le Sezioni Riunite della Corte dedicano una trattazione specifica nell'ambito del referto sul costo del lavoro pubblico. Per omogeneità di confronto nel triennio mancano dai dati 1999 (con poca perdita di significatività al momento) i dirigenti a tempo determinato, quelli fuori organico e le altre specializzazioni parimenti fuori organico. Altrettanto vale per il personale dei livelli che non comprende quello dell'ex 9°. Il restante personale è stato rilevato dalla RGS prima del 1999 sostanzialmente secondo due categorie (personale contrattista o equiparato; personale a tempo determinato); nel 1999 risultano censiti distintamente i collaboratori a tempo determinato previsti dall'art. 6, comma 8, della legge n. 127 del 1997, che non incidono peraltro molto sul totale, poiché sono 107 unità nelle province, 709 nei comuni e solo 4 nelle comunità montane.

I lavoratori qualificati "socialmente utili" (LSU) sono rilevati dalla Sezione al di fuori del totale dei dipendenti in servizio, perché pur essendo particolarmente numerosi nei comuni sono utilizzati senza rapporto di lavoro con gli enti e praticamente senza oneri finanziari a carico degli stessi. Trattandosi di personale disomogeneo per provenienza, preparazione professionale e temporaneità di prestazione lavorativa, è difficile valutare se e quale sia il suo contributo alla concreta funzionalità degli enti. Resta in proposito da aggiungere, come già segnalato, che il legislatore cerca oggi di concludere l'esperimento dei lavori socialmente utili, favorendo l'occupazione dei soggetti interessati in altro modo.

Il fenomeno della forte riduzione del personale di primo e secondo livello negli enti locali è stato evidenziato per anni da questo referto. Il medesimo personale nel 1998 è confluito nel terzo livello, che a sua volta è stato inquadrato nella categoria A con l'entrata in vigore nel 1999 del nuovo ordinamento.

I dati esposti si commentano da soli ed indicano che i dipendenti dell'aggregato, nelle loro componenti a tempo indeterminato e di restante personale, sono rimasti praticamente stabili, cosicché allo stato non sembra neppure realizzarsi l'obiettivo della riduzione

programmata delle spese di personale, che il legislatore chiede di raggiungere anche tramite una oculata politica delle assunzioni.

La tavola 1 allegata indica, per ciascuna categoria di enti, la forza lavoro media del personale a tempo indeterminato (dirigenti, dipendenti dei livelli) e del restante personale nel triennio, come risultante del numero delle mensilità erogate a tutti/12. I dati rappresentano la consistenza dei dipendenti in servizio in termini di uomo-anno (251 giorni lavorativi), compensando i movimenti di personale avvenuti nell'anno stesso. Sono così evidenziate le risorse umane su cui possono realisticamente contare le strutture degli enti. Tale indicatore, importante di per sé, è stato utilizzato nell'elaborazione delle successive tavole 7, 8, 9, 16 allegate nonché di alcuni prospetti inseriti nel testo.

E' stato predisposto poi un prospetto apposito per descrivere più compiutamente la situazione numerica dei dirigenti in servizio nel 1999, tenendo conto, accanto a quelli con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, dei dirigenti a tempo determinato, dei fuori organico e degli altri soggetti assunti per la loro particolare specializzazione professionale. Queste ultime categorie tendono a crescere e rappresentano già un'apprezzabile percentuale della dirigenza totale di province e comuni.

ENTI	1999					
	Dirigenti generali	Dirigenti a tempo indeterminato	Dirigenti a tempo determinato	Dirigenti fuori dotazioni organiche	Altre specializzazioni fuori dot. org.	Totale Dirigenti in servizio
PROVINCE	16	1.507	86	13	19	1.641
COMUNI	121	4.830	471	126	158	5.706
COMUNITA' MONTANE	2	316	9	1	5	333
TOTALE GENERALE	139	6.653	566	140	182	7.680

Il prospetto successivo specifica l'incidenza percentuale dei dirigenti a tempo indeterminato rispetto al personale dei livelli (esclusi nel 1999 gli appartenenti alla ex 9^a qualifica) e, separatamente, l'incidenza del restante personale rispetto al medesimo personale dei livelli.

ENTI	1997			1998			1999			Var. % 1999-1997
	Dirigenti	Pers. liv.	%	Dirigenti	Pers. liv.	%	Dirigenti gen. + dirig. a t. ind.	Pers. liv.	%	
	a	b	a/b	c	d	(c/d)	e	f	e/f	(e/f)-(a/b)
PROVINCE	1.484	58.491	2,54	1.498	58.683	2,55	1.523	59.592	2,56	0,02
COMUNI	4.850	481.138	1,01	4.987	481.857	1,03	4.951	479.209	1,03	0,03
C. MONTANE	324	5.517	5,87	323	5.790	5,58	318	5.777	5,50	-0,37
TOTALE GENERALE	6.658	545.146	1,22	6.808	546.330	1,25	6.792	544.578	1,25	0,03

ENTI	1997			1998			1999			Var. % 1999-1997
	Pers. liv.	Rest. pers.	Inc. %	Pers. Liv.	Rest. pers.	%	Pers. liv.	Rest. pers.	%	
	a	b	(b/a)	c	d	(d/c)	e	f	e/f	(e/f)-(a/b)
PROVINCE	58.491	2.390	4,09	58.683	2.411	4,11	59.592	2.454	4,12	0,03
COMUNI	481.138	27.945	5,81	481.857	24.829	5,15	479.209	26.011	5,43	-0,38
C. MONTANE	5.517	1.595	28,91	5.790	1.479	25,54	5.777	1.594	27,59	-1,32
TOTALE GENERALE	545.146	31.930	5,86	546.330	28.719	5,26	544.578	30.059	5,52	-0,34

Si osserva agevolmente che la percentuale dei dirigenti si è mantenuta stabile nel triennio, sia nella media generale che nell'ambito di ciascuna categoria di enti.

Si rammenta che dirigenti a tempo indeterminato ricoprono anche l'incarico di segretario generale delle comunità montane e che numerosissimi piccoli comuni privi di figure dirigenziali, nel periodo in esame, hanno affidato solitamente le responsabilità gestionali ed amministrative a dipendenti dei livelli.

Tradizionalmente il restante personale rappresenta una quota apprezzabile del personale in servizio negli enti locali; negli anni 1997-1999 esso si è mantenuto in equilibrio di per sé ed in percentuale rispetto ai dipendenti dei livelli. L'elevata incidenza nelle comunità montane continua a spiegarsi per il fatto che le regioni autorizzano gli enti ad assumere personale a tempo determinato (i c.d. stagionali a contratto di diritto privato) per le attività di forestazione e vivaistiche. In queste ultime trovano occupazione molte donne.

In conclusione, attraverso l'esame di questi dati risulta una sostanziale stabilità del numero dei dipendenti in servizio, anche nella ripartizione ed incidenza tra dirigenti, personale dei livelli e restante personale. La percentuale degli addetti a tempo indeterminato sul totale è molto alta; quindi l'assimilazione, tramite normativa ed accordi collettivi, del rapporto di impiego pubblico al rapporto di lavoro privato non sembra avere per ora modificato il preponderante carattere di stabilità del rapporto di lavoro degli occupati presso le amministrazioni locali.

6.3.2 Dati di cessazione ed assunzione del personale

La tavola 2 allegata esamina sinteticamente l'andamento del fenomeno delle cessazioni dal servizio in percentuale rispetto al totale dei dipendenti, disaggregando i dati secondo la tipologia degli enti e, nell'ambito di ciascuna, per le categorie di dirigenti, personale dei livelli e restante personale. La dizione della RGS "passaggi ad altre amministrazioni" indica i dipendenti che hanno lasciato l'ente di appartenenza a seguito di procedimenti attivati dalla mobilità a da istituti similari. Nelle cessazioni per "altre cause" sono inclusi i casi di morte e dispensa dal servizio.

Quanto ai dati 1999, anche per questa tavola e la successiva sulle assunzioni, sono stati inclusi nel conteggio solo i dirigenti a tempo indeterminato, tralasciando i rimanenti a tempo determinato e gli appartenenti all'ex 9° livello, in modo da riallineare i dati nel triennio.

Si constata agevolmente, sia per il complesso dell'aggregato sia per l'universo delle province e dei comuni, che la percentuale delle uscite dal servizio è diminuita nel 1998 rispetto all'anno precedente per risalire poi nel 1999 al livello di partenza. Ovviamente la situazione è articolata se si esaminano partitamente gli andamenti parziali relativi a ciascuna categoria di dipendenti. Viceversa nelle comunità montane si presenta praticamente stabile l'incidenza delle cessazioni in ciascun anno considerato.

L'osservazione delle tabelle analitiche prodotte dalla RGS e qui non riportate evidenzia che in tutto il periodo la causa preponderante delle cessazioni è dovuta alle dimissioni, rispetto al collocamento a riposo per limiti di età, al passaggio ad altre amministrazioni e alle altre ragioni residuali. Il personale delle comunità montane si pone in controtendenza perché è prevalso il passaggio ad altri organismi.

Dai dati esposti si ricava l'impressione conclusiva che i provvedimenti assunti da anni dal Parlamento e dal Governo per limitare il fenomeno dei pensionamenti anticipati non abbiano ancora raggiunto i risultati sperati nel settore degli enti locali.

L'andamento delle assunzioni è esaminato nella tavola 3 allegata, elaborando i dati disponibili secondo lo schema precedente. La RGS include le assunzioni per chiamata numerica degli appartenenti alle categorie protette sotto la dizione "altre cause".

Anche in questo caso si vede agevolmente, sia per l'aggregato nel complesso sia per le province ed i comuni, che l'incidenza delle assunzioni è diminuita un po' nel 1998 rispetto all'anno precedente per risalire nel successivo 1999 praticamente al livello iniziale. Gli andamenti parziali per categoria di personale sono ovviamente diversificati. Le comunità montane si discostano per una tendenza in lieve crescita nel biennio 1998-1999 rispetto al 1997.

L'esame delle tabelle analitiche di fonte RGS non riportate qui rivela che, come prevedibile, tra le modalità di costituzione del rapporto di lavoro continuano per lo più a prevalere le procedure di selezione concorsuale rispetto alla provenienza da altre amministrazioni ed alle altre cause.

L'osservazione congiunta dei due fenomeni ora descritti mostra che nel 1997 le cessazioni totali dal servizio hanno superato di 8.374 unità le assunzioni; nel 1998 le assunzioni totali sono state leggermente superiori alle cessazioni e nel 1999 queste ultime sono risultate nuovamente più elevate di 11.990 unità.

Un andamento analogo si è verificato nell'ambito del personale dei comuni, che da solo rappresenta la massima parte dei dipendenti degli enti dell'aggregato.

Si tratta di risultanze sostanzialmente coerenti con quelle verificate in precedenza circa la stabilità di struttura e consistenza del personale nel triennio.

6.4 Contrattazione collettiva. Retribuzioni, costo del personale e del lavoro

La contrattazione centralizzata ed affidata all'ARAN ha certamente contribuito a tenere sotto controllo l'inflazione ed a permettere l'entrata dell'Italia nel sistema della moneta europea.

Il Dpef per gli anni 1998-2000 ha operato una sintetica ricostruzione degli andamenti registrati negli anni precedenti, rilevando che le retribuzioni lorde per unità di lavoro dipendente erano cresciute in linea con il tasso di inflazione programmato nel quadriennio 1992-1995.

Si ricorda che la politica dei redditi assume il contratto collettivo di lavoro quale principale strumento di controllo della crescita della massa retributiva, da intendersi come insieme delle risorse destinate alla retribuzione fissa (stipendio, indennità integrativa speciale, altre indennità fisse e continuative) ed alla retribuzione accessoria (straordinario, premi di produttività individuale e collettiva, altre indennità).

Le disponibilità necessarie ai rinnovi contrattuali 1998-2001 erano stabilite, dalla legge finanziaria 1998, nella misura idonea ad assicurare nel 1998 una crescita complessiva delle retribuzioni pari al tasso di inflazione programmato (1,8%). Per l'anno seguente era quantificata la corresponsione di un ulteriore incremento pari al tasso d'inflazione programmato (1,5%); l'indicazione per il 2000, infine, costituiva la rappresentazione a regime dei miglioramenti corrisposti nel biennio precedente. La legge finanziaria 2000 ha previsto incrementi di spesa per il 2000 e per il 2001 rispettivamente dell'1,2% e dell'1,1%, riconoscendo però un ulteriore 0,4% anche per fornire una sufficiente dotazione finanziaria alla contrattazione integrativa, in particolare per quanto attiene l'applicazione del nuovo ordinamento professionale.

Va poi rammentato che il finanziamento dei contratti collettivi relativi al personale dei comparti non statali, tra cui il comparto regioni-autonomie locali, dal 1999 grava interamente sul bilancio degli enti (art. 52 comma 1 d.lgs. n. 29 del 1993 novellato). Il corrispondente onere deve formare oggetto di un'apposita autorizzazione di spesa "con distinta indicazione dei mezzi di copertura".

In linea generale, per valutare correttamente l'effettiva crescita delle retribuzioni a seguito dei benefici degli accordi collettivi, occorre tenere presente la divaricazione tra data di stipulazione del contratto nazionale, data di decorrenza degli aumenti e data di erogazione in busta paga, che implica effetti di trascinarsi degli oneri finanziari da un esercizio all'altro.

Le clausole economiche del contratto collettivo nazionale del personale non dirigente del comparto regioni-autonomie locali valido per il biennio 1998-1999 sono state esaminate nel precedente referto sul costo del lavoro pubblico.

L'ARAN ha calcolato in misura dello 0,4% l'incremento medio ponderato, veramente modesto, della retribuzione individuale con decorrenza novembre 1998.

Durante il primo inquadramento nel nuovo ordinamento il personale viene collocato nella griglia predeterminata di posizioni giuridiche ed economiche sostanzialmente senza oneri aggiuntivi. Ancora oggi, però, è difficile valutare con ragionevole attendibilità se, con l'entrata a regime del sistema, i relativi costi potranno restare compiutamente sotto controllo. Ciò vale sia

per il trattamento connesso alla progressione verticale di carriera, sia per la progressione economica orizzontale devoluta alla contrattazione decentrata.

L'applicazione ai passaggi a categoria superiore delle disposizioni di legge concernenti la programmazione del fabbisogno di personale è stata indicata dalle Sezioni Riunite della Corte in sede di "certificazione" come condizione per la compatibilità finanziaria ed economica dei contratti collettivi nazionali. E' evidente infatti che un uso disordinato delle promozioni potrebbe intaccare l'equilibrio complessivo di bilancio degli enti.

L'istituto più innovativo del contratto nazionale del comparto è proprio la progressione economica all'interno della stessa categoria di appartenenza, mentre in precedenza l'unica possibilità di miglioramento economico era l'attribuzione del livello differenziato ovvero l'inquadramento in qualifica superiore, spesso con criteri difformi dalle previsioni legislative. Il rischio ora è che i contratti integrativi reintroducano surrettiziamente meccanismi automatici di progressione, assimilabili ai criteri del livello differenziato e quindi dell'anzianità di servizio pura e semplice. Resta poi il problema dell'effettivo finanziamento del "fondo per le politiche di sviluppo delle risorse umane e per la produttività" costituito presso ogni ente e della ripartizione delle sue risorse, giacché con esso si deve provvedere anche agli impegni continuativi derivanti dalla progressione economica orizzontale. Potrebbe essere ragionevole assestare intorno al 20% della dotazione complessiva il valore percentuale da destinare alla progressione orizzontale. In proposito non si può fare a meno di osservare che il fondo stesso è costituito, secondo gli accordi, da una messe di risorse, talvolta solo sperate o con carattere meramente annuale, cosicché difficilmente può incentivare notevoli incrementi di produttività individuale.

Sul punto le Sezioni Riunite della Corte in sede di "certificazione" hanno richiamato l'esigenza che gli incrementi retributivi dovuti agli avanzamenti di carriera orizzontale siano computati ai fini della compatibilità finanziaria ed economica dell'accordo per il biennio 2000-2001.

Negli anni 1997-1998 molti enti si erano mossi con qualche ritardo nell'applicazione dei nuovi istituti retributivi per i dirigenti di cui alla tornata contrattuale 1994-1998, perché la corresponsione delle indennità di posizione e di risultato era subordinata a varie condizioni tra cui la ridefinizione delle funzioni dirigenziali, la rideterminazione dell'organico e l'attivazione del servizio di controllo interno.

Il contratto collettivo vigente del personale dirigenziale del comparto (stipulato il 23 dicembre 1999) si applica per la parte economica al biennio 1998-1999 e va osservato che in termini di incrementi stipendiali concede in sostanza il recupero del tasso di inflazione programmato nello stesso periodo. Infatti, gli aumenti retributivi della componente tabellare pari a 72.000 lire da novembre 1998 ed a 62.000 lire da luglio 1999, appaiono sostanzialmente in linea con la variazione dell'inflazione programmata per il periodo, indicata nel Dpef 1998-2000 nella misura dell'1,8% per il 1998, dell'1,5% per ciascuno degli anni 1999 e 2000.

Il baricentro è invece rappresentato dalla costruzione di apposite risorse presso gli enti per sostenere l'erogazione degli emolumenti di posizione e di risultato. Alla retribuzione di posizione, variabile attualmente da 17 a 82 milioni di lire, si aggiunge la retribuzione di risultato, praticamente non limitata dall'accordo, i cui criteri di determinazione sono definiti annualmente.

Nel complesso, a regime, il trattamento lordo d'ingresso dei nuovi dirigenti dovrebbe risultare simile ai minimi retributivi della categoria del settore privato.

Un aspetto di criticità rilevato dalla Corte dei conti è risultato nel contenuto dell'art. 26, comma 1, lettera g) del contratto, in base al quale a partire dal 1999 per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato sono utilizzate voci del trattamento economico dei dirigenti comunque cessati dal servizio a far data dal 1° gennaio 1998. Tale disposizione, non coerente con la politica del settore volta a risparmiare sulle retribuzioni non corrisposte per coloro che sono cessati dal servizio, concorre ad acuire il fenomeno dell'aumento della spesa per il personale nonostante la sua diminuzione numerica. La situazione potrebbe addirittura peggiorare a causa della contrattazione decentrata che disporrà di margini di manovra sempre più rilevante.

Si dimostra, pertanto, essenziale il monitoraggio sul concreto andamento dei costi contrattuali, al fine di salvaguardare gli equilibri macroeconomici stabiliti in sede di accordi nazionali.

Le considerazioni fin qui esposte vanno infine raccordate con i risultati della consueta indagine generale della Sezione sull'andamento delle spese correnti secondo cui, in termini di impegni in conto competenza, quelle del personale sono aumentate mediamente quasi del 4% nel biennio 1998-1999.

6.4.1 Dati della retribuzione media pro-capite

La retribuzione media annua pro-capite va considerata, come noto, elemento di connessione tra la struttura della consistenza del personale e la composizione della relativa spesa. Si tratta di un dato particolarmente significativo, in quanto tiene conto sia della retribuzione tabellare e dei compensi accessori sia della distribuzione del personale nelle qualifiche sia, infine, dell'anzianità di servizio. Le analisi di compatibilità economica, cioè le verifiche della dinamica delle retribuzioni del personale pubblico rispetto alle grandezze macroeconomiche (in particolare il tasso di inflazione previsto) considerate nei documenti di programmazione, negli accordi sulla politica dei redditi e nelle leggi finanziarie, adoperano appunto la nozione di retribuzione media pro-capite.

I benefici tabellari, di per sé moderati, previsti dal contratto collettivo del personale non dirigente del comparto per il biennio 1998-1999 sono stati erogati nel corso del 1999, mentre gli istituti economici accessori demandati agli accordi decentrati peseranno, si ritiene, a partire dall'esercizio 2000. Ciò vale "a fortiori" per il contratto dei dirigenti, stipulato a dicembre 1999.

Non è stato possibile confrontare sistematicamente gli andamenti retributivi nel biennio in argomento, perché a causa dell'introduzione del sistema delle quattro aree professionali, la RGS ha raggruppato dove necessario per il 1999 più livelli entro una sola area. Seguendo il medesimo criterio della Ragioneria generale le tavole 4, 5 e 6 allegate, ciascuna riferita ad una tipologia di enti, espongono per il 1999 gli elementi fondamentali ed accessori che compongono la retribuzione media mensile di tutto il personale (dirigenti generali e dirigenti a tempo indeterminato, personale dei livelli, restante personale ripartito tra contrattisti e dipendenti a tempo determinato). Per quanto riguarda in particolare i dirigenti, che solo alla fine del 1999 hanno visto l'entrata in vigore del proprio accordo collettivo per il biennio economico 1998-1999, è stato necessario includere nel computo della retribuzione le voci degli emolumenti di posizione e a titolo di arretrato, peraltro inserite dalla RGS nella tabella 8C, dove figurano compensi accessori ed indennità di varia natura. Questo criterio è stato adottato anche per le successive analisi relative alla retribuzione dirigenziale.

Si fa rinvio direttamente alla lettura dei dati, osservando che la struttura degli emolumenti della dirigenza è la più elastica, in virtù della retribuzione di posizione e di risultato che incidono maggiormente rispetto al totale. Risulta comunque che la retribuzione complessiva dei dirigenti generali delle province è la più elevata, quella degli altri dirigenti è leggermente maggiore nelle comunità montane. Per il personale dei livelli ed il restante personale si trovano oscillazioni variegata ma contenute.

La retribuzione media dei dirigenti è risultata nell'aggregato intorno al triplo della retribuzione media del personale dei livelli.

Nonostante le difficoltà appena evidenziate di effettuare un attendibile confronto sistematico delle retribuzioni, nelle tavole 7,8 e 9 allegate la Sezione ha puntualmente confrontato a titolo di esempio le retribuzioni annuali lorde medie erogate nel biennio ai dipendenti di 8° e 4° livello nonché al personale a tempo determinato come sotto categoria del restante personale.

Per queste elaborazioni su base annua è stato necessario calcolare il numero dei dipendenti medi in servizio ed i risultati raggiunti rivelano andamenti sostanzialmente coerenti coi precedenti dati complessivi.

6.4.2 Dati del costo del personale e del lavoro

Le tavole 10, 11 e 12 allegate mostrano i valori assoluti e la composizione percentuale del costo del personale e del lavoro per ciascuna categoria di enti nel triennio, evidenziando l'incidenza delle voci di spesa per la retribuzione lorda (emolumenti fissi ed accessori) e di quelle aggiuntive che, secondo la classificazione della RGS, formano appunto il costo del personale e del lavoro. Per la completa comparabilità dei dati nel periodo in esame, non si è tenuto conto di alcune voci residuali del costo del lavoro che la Ragioneria generale aveva inserito nel conto annuale 1997 e non più in quelli successivi: contratti d'opera e consulenze, convenzioni con enti pubblici e con enti privati, incarichi a dipendenti e non dipendenti previsti da leggi.

Le somme rimborsate o ricevute si riferiscono ai dipendenti in posizione di comando o di fuori ruolo. La dizione "altre spese" indica le indennità di fine rapporto o comunque emolumenti corrisposti al personale cessato dal servizio.

Rispetto al costo del lavoro (=100), l'incidenza della spesa per le retribuzioni ha oscillato nel periodo tra il 68,3% delle comunità montane (1997) ed il 76,5% dei comuni (1999).

La seconda voce più rilevante è naturalmente rappresentata dai contributi previdenziali ed assistenziali a carico degli enti, che nel 1999 sono tutti diminuiti mantenendosi complessivamente intorno al 19%.

Rispetto al costo del lavoro, l'incidenza più alta del costo del personale è risultata nei comuni per il 1999 (98,2%) e l'incidenza più bassa nelle comunità montane per il 1998 (93,4%).

Le residue voci del costo del lavoro sono abbastanza disomogenee e si presentano come ogni anno di difficile valutazione in termini generali, perché per loro natura dovrebbero essere analizzate nel quadro delle strategie e della gestione di bilancio perseguite da ciascun ente. Si tratta infatti di poste sulle quali gli enti godono di una certa libertà di azione. Per queste ragioni, nel quadro delle indagini sulle province di cui si darà conto tra poco, sono state esaminate anche alcune delle spese in argomento.

Per quanto riguarda le spese per la formazione del personale, si rammenta in via generale che tale problematica investe ormai tutti i settori produttivi nonché la pubblica amministrazione, perché si lega allo sviluppo economico nazionale. Al potenziamento delle strutture formative italiane nel settore pubblico si accompagna oggi una notevole serie di progetti ed iniziative specifiche. Il FORMEZ, per esempio, opera a livello territoriale ed orienta le sue attività verso gli enti regionali e locali fornendo progetti formativi, consulenze e sostegno vario per l'allestimento di singole iniziative di formazione coerenti con le scelte strategiche degli enti stessi.

Nel referto dello scorso anno la Sezione dava conto di una prima indagine sul fenomeno delle assenze pro-capite (giustificate) presso il personale a tempo indeterminato in base ai dati della RGS e su un campione rappresentato dai comuni di 9^a, 10^a e 11^a classe (46 enti). A parte, ovviamente, i periodi di assenza per malattia che sono i più rilevanti, risultava notevole l'incidenza dei "permessi retribuiti", sotto cui la RGS raccoglie gli ex congedi straordinari per esami e per lutto, l'astensione obbligatoria e facoltativa dal lavoro a tutela delle lavoratrici madri disciplinata dalla legge n. 1204 del 1971 nonché altri vari tipi di assenze (per elezioni, donazione sangue, testimonianze, ecc.).

Per comodità di lettura, si rammenta che la legge n. 1204 ha disciplinato varie e fondamentali provvidenze (anche in termini di trattamento economico) a tutela della maternità, tra cui l'assenza obbligatoria durante i due mesi precedenti la data del parto ed i tre mesi successivi (art.4), l'assenza facoltativa durante la gravidanza di cui si dirà ora (art. 5), le assenze fino a sei mesi nel primo anno di vita del bambino e le assenze per malattia di quest'ultimo fino all'età di tre anni (art. 7).

Tralasciando le altre fattispecie regolate dalla legge n. 1204, è parso utile esaminare nel triennio 1997-1999 l'incidenza delle assenze derivanti dall'interdizione dell'attività lavorativa nel tempo della gestazione, disposta a cura dell'Ispettorato del lavoro su istanza delle interessate (art. 5).

A tale scopo la Sezione ha scelto un campione empirico di 29 comuni con 1000-2000 dipendenti (dati RGS) senza badare alla classe demografica di appartenenza, a cui è stato inviato

un apposito questionario. I dati di risposta ottenuti, unitamente agli altri utili tratti dai conti annuali delle spese del personale elaborati dalla Ragioneria generale, sono stati raccolti nelle tavole 13, 14 e 15 allegate.

Per ciascun anno, prendendo come base il personale femminile con impiego a tempo indeterminato (dati RGS), sono indicati ente per ente il numero delle gestanti che hanno usufruito dei benefici dell'art. 5 ed il numero totale dei giorni di permesso presi a tale titolo. Il personale femminile in questione è stato poi ripartito in tre fasce a seconda della durata del permesso (da 1 a 2 mesi; da 2 a 4 mesi; da 4 a 7 mesi), indicando per ogni fascia l'incidenza percentuale.

Per una migliore comprensione dell'entità del fenomeno indagato tenendo anche conto delle connesse spese a carico degli enti, per il solo 1999 prima di questi dati sono stati riportati il numero delle dipendenti a tempo indeterminato, il totale di quelle che hanno comunque usufruito di permessi retribuiti col numero complessivo dei giorni corrispondenti nonché l'incidenza delle unità che hanno fruito dell'art. 5 rispetto al predetto personale femminile interessato dai permessi retribuiti. E' stata infine calcolata l'incidenza delle somme erogate per retribuire i giorni di permesso ex art. 5 rispetto al totale pagato per tutti i permessi retribuiti dell'anno al personale femminile. Il valore finanziario di un giorno lavorativo presso ogni ente esaminato è stato ricavato dalla massa retributiva (emolumenti fondamentali ed accessori) come rilevata dalla RGS secondo la formula: massa stipendiale/251 giorni lavorativi x (numero mensilità erogate/12).

La Provincia autonoma di Bolzano non ha inviato alla Ragioneria generale il conto annuale delle spese del personale, ma ha risposto al questionario della Sezione, mentre l'Amministrazione provinciale di Reggio Calabria ha compilato il predetto conto, ma non ha ritenuto di rispondere al questionario.

Tanto premesso, non occorre spendere molte parole a commento dei risultati dell'indagine, volta semplicemente ad evidenziare in termini quantitativi l'entità del fenomeno dei permessi facoltativi ex art. 5. Nel rimandare per i particolari alla lettura dei dati, è palese che nei tre anni si mantiene relativamente stabile il numero delle gestanti che hanno fruito dei benefici dell'art. 5, con prevalente addensamento nel primo e secondo scaglione di assenza (1-2 mesi; 2-4 mesi). Con l'ausilio dei dati più completi raccolti nella tavola 15 per il 1999, si osserva poi che rispetto al totale del personale femminile in servizio è sempre limitato il numero delle donne che hanno usufruito di permessi retribuiti a qualsiasi titolo, e resta modestissimo il numero assoluto e percentuale di quelle assenti per gestazione difficile (art. 5). Basti pensare che, rispetto al totale del personale femminile considerato, nel 1999 la punta massima di donne in permesso facoltativo è rappresentato dalla Provincia di Trento con il 5% circa, mentre la media generale si aggira intorno al 2% e scende in qualche caso sotto l'1%.

E' chiaro che, anche per questa via indiretta, i dati così raccolti nell'ambito di un limitato campione, valutati globalmente, confermano la situazione di bassissima natalità in cui si trova da anni il nostro Paese. I risvolti finanziari dell'indagine, sia quanto agli emolumenti erogati al personale femminile in permesso retribuito a qualsiasi titolo sia in relazione agli emolumenti derivanti dall'applicazione dell'art. 5, sono coerenti con tale andamento. Si può quindi concludere che si tratta di oneri finanziari di per sé non gravosi e, come tali, non suscettibili di turbare l'equilibrio del bilancio degli enti.

6.5 Dati delle province

Come accennato all'inizio di questa trattazione, la Sezione per la prima volta ha dedicato particolare attenzione alla situazione dei dipendenti delle province, sotto il profilo sia della struttura e dei movimenti sia delle retribuzioni, del costo del personale e del lavoro.

Anzitutto è stata realizzata la tavola 16 allegata, applicando ai dati di fonte RGS del triennio 1997-1999 una batteria di 14 indicatori semplici e di facile lettura, scelti tra quelli utilizzati dalla Corte dei conti per le indagini sul personale.

Si rinvia alla lettura delle tavole, aggiungendo solo alcune precisazioni ed osservazioni.

L'indicatore 1 di copertura dell'organico del personale a tempo indeterminato (dirigenti e livelli) consente di apprezzare se i dipendenti in servizio siano adeguati o meno alle esigenze di funzionalità degli enti alla stregua dei provvedimenti organizzativi assunti dai responsabili.

I numeri esposti depongono a favore di un aumento della percentuale di copertura.

L'evoluzione del personale (dirigenti, livelli e restante personale) è misurata dall'indicatore 2 (forza lavoro media), che rappresenta la consistenza media dei dipendenti presenti nell'anno espressa in termini di uomo-anno (mensilità erogate/12). Sono così scontati i movimenti di personale avvenuti nel periodo in esame.

Gli indicatori 3 e 4 rendono visibile l'incidenza del personale a tempo determinato rispetto al totale dei dipendenti di ruolo (quindi il grado di diffusione dei rapporti di lavoro stabile) e, rispettivamente, il cosiddetto carico della dirigenza, cioè il numero dei dipendenti gestito mediamente da un singolo dirigente.

L'indicatore 5, che rappresenta l'incidenza del personale dei livelli in regime di lavoro a tempo parziale rispetto al totale della categoria, è degno di attenzione perché l'istituto in argomento è incoraggiato in sede normativa e di contrattazione collettiva, tanto che i contratti nazionali 1998-2001 fanno confluire le minori spese derivanti dall'applicazione del part-time interamente nel fondo unico di amministrazione.

L'indice concreto mostra una moderata tendenza all'aumento del lavoro a tempo parziale coerentemente con i dati generali dell'aggregato enti locali.

L'indicatore 7 misura il rapporto di sostituzione del personale cessato (tasso del turnover) e, quando è inferiore all'unità, segnala che le assunzioni tendenzialmente non compensano le uscite dal servizio.

Nel caso in esame l'indice ha superato nel triennio l'unità.

Gli indicatori 8 e 9 della retribuzione media lorda annua confermano per le province le osservazioni già formulate per l'intero comparto regioni-autonomie locali in sede di referto delle Sezioni Riunite sul costo del lavoro negli anni 1998-1999 e cioè che l'evoluzione della spesa per i dirigenti è in crescita percentuale superiore a quella degli altri dipendenti. Nel complesso, anche se la forza lavoro media è stabile, le spese di personale tendono ad aumentare pur in presenza di meccanismi legislativi finalizzati alla loro riduzione. In proposito il presente referto ha già evidenziato in sede di esame dell'andamento della spesa corrente che nel biennio 1998-1999 le spese del personale per i comuni e per le province sono aumentate poco meno del 4% in termini di impegni di competenza.

Anche il successivo e consequenziale indicatore 10, che evidenzia una forbice retributiva tra dirigenti e livelli intorno a 3, è in linea con quanto verificato grosso modo per l'intero aggregato.

L'impiego dell'indicatore 11 (costo del personale unitario medio giornaliero) permette di ricomporre il costo di 1 giorno lavorativo secondo la formula: costo del personale/251 giorni lavorativi.

L'indicatore 12 (costo del personale unitario medio per giornata lavorata) restituisce il costo di 1 giorno effettivamente lavorato ed è più elevato del precedente, perché fermo restando il valore del numeratore (costo del personale) i giorni lavorati posti al denominatore della frazione sono nell'anno di meno di quelli lavorativi, secondo la formula costo del personale/giornate lavorate (cioè giorni lavorativi x dipendenti medi nell'anno - le assenze totali).

I risultati dei due indicatori ora visti seguono nel triennio una coerente logica intrinseca.

L'indicatore 13 misura l'incidenza delle assenze sul costo unitario del personale in base all'esito degli indicatori 11 e 12. Infatti, essendo l'unica differenza tra i due indicatori precedenti costituita proprio dalle assenze dei dipendenti, il loro rapporto misura le incidenze di queste ultime sul costo del personale e, come si vede, si mantiene al 9%.

L'indicatore 14, infine, restituisce l'incidenza delle spese per l'attività di formazione dei dipendenti rispetto alla massa stipendiale o retributiva erogata (emolumenti fondamentali ed accessori), tenendo presente che nel quadro del patto sociale per lo sviluppo e l'occupazione del dicembre 1998 e nell'accordo collettivo nazionale vigente del comparto è posto l'obiettivo minimo di destinare alla formazione, entro l'anno 2001, l'1% del monte salari ovvero della spesa complessiva del personale (art. 23). I programmi annuali e pluriennali delle attività

formative sono definiti concretamente in sede di contrattazione integrativa decentrata. Il dato RGS della spesa per la formazione del personale nel 1999 è palesemente eccessivo ed inspiegabile, per cui anche l'incidenza percentuale conseguente è del tutto falsata.

In realtà la tendenza triennale effettiva è ancora ben al di sotto dell'obiettivo dell'1% della massa retributiva, come risulta dall'analisi ente per ente riportata tra poco in apposito prospetto inserito nel testo.

Partendo dai dati triennali ora esposti validi per l'insieme delle province, la Sezione ha realizzato un ulteriore approfondimento applicando a ciascun ente e solo per il 1999 gli indicatori finanziari 10, 13, 14 già noti, con l'aggiunta di uno nuovo: l'incidenza della spesa per i buoni pasto rispetto al complesso delle voci specifiche del costo del lavoro, calcolato secondo la RGS come differenza dei totali del costo del lavoro e del costo del personale.

Così procedendo è possibile individuare le singole amministrazioni che si discostano notevolmente dalla media nazionale rilevata in precedenza.

Il prospetto che segue raccoglie gli enti dove la forbice retributiva dirigenti-livelli ha superato il 3,5%, tenendo presente la media nazionale provinciale di circa il 3%. In proposito la Sezione ha osservato che in poche amministrazioni il rapporto è inferiore al 2% e si ritiene che il fenomeno dipenda ragionevolmente dal tempo più lungo impiegato per l'applicazione dei nuovi istituti economici previsti per la dirigenza dagli accordi collettivi nazionali.

Indicatore 10

PROVINCE	Media annua retribuzione dirigenti	Media annua retribuzione livelli	Rapporto retrib. Dir./retrib. Liv.
SALERNO	112.102	31.967	3,51%
TORINO	110.638	31.453	3,52%
LATINA	114.983	32.673	3,52%
ROMA	112.798	31.149	3,62%
FOGGIA	120.061	32.354	3,71%
VERONA	115.438	31.101	3,71%
PADOVA	117.052	31.388	3,73%
CAGLIARI	120.257	32.240	3,73%
FROSINONE	125.925	33.239	3,79%
CATANZARO	127.290	32.740	3,89%
CROTONE	127.290	32.713	3,89%
TARANTO	133.214	33.367	3,99%
PESCARA	163.262	31.239	5,23%
MESSINA	161.796	30.544	5,30%
BENEVENTO	175.836	31.732	5,54%
LECCE	182.730	32.185	5,68%

Il sottostante prospetto elenca le province presso cui l'incidenza delle assenze sul costo unitario giornaliero del personale è risultato superiore al 12%, rammentando che la media nazionale delle province è stata nel 1999 del 9%.

Indicatore 13

PROVINCE	Ind. 11- costo unit. Medio giornaliero (costo del pers. / (gg. Lavorativi * forza lavoro media compl.)	Ind. 12 - costo unit. Medio di una giornata lavorata (costo del pers. / (forza l. Media * gg.lavorativi)-assenze totali)	Ind. 13 ((ind. 12-11) / Ind. 11)
MODENA	211	237	12,01%
MATERA	204	229	12,02%
TRAPANI	199	224	12,31%
GENOVA	214	242	13,13%
FIRENZE	215	244	13,19%
BERGAMO	186	211	13,34%
LECCE	204	232	13,66%
BOLOGNA	209	238	13,91%
PRATO	203	232	13,94%
PALERMO	226	260	14,91%
MASSA CARRARA	206	237	15,03%
TREVISO	207	240	15,94%
TRIESTE	222	257	15,96%
RIETI	224	261	16,37%
CAGLIARI	217	260	19,52%
FROSINONE	429	516	20,27%
ALESSANDRIA	209	269	28,65%
UDINE	204	264	29,78%

Il prospetto seguente mostra le province dove la spesa per la formazione del personale ha superato lo 0,6% rispetto alla massa stipendiale erogata, avvicinandosi così all'auspicato traguardo dell'1%. Nello stesso anno il valore nazionale risulta dello 0,5% circa.

Indicatore 14

Province	Massa stipendiale (a)	Spesa per formazione (b)	% (b/a)
ANCONA	16.868.443	103.496	0,61%
CUNEO	15.212.692	93.438	0,61%
CALTANISSETTA	19.907.550	122.322	0,61%
TRIESTE	8.912.770	55.294	0,62%
BELLUNO	9.305.534	58.065	0,62%
LODI	7.032.610	44.222	0,63%
CREMONA	12.195.536	78.084	0,64%
L'AQUILA	16.441.984	111.510	0,68%
MILANO	103.177.682	707.416	0,69%
PERUGIA	30.588.051	210.000	0,69%
PRATO	6.096.807	42.174	0,69%
TRAPANI	26.419.496	184.216	0,70%
PIACENZA	13.035.821	95.000	0,73%
SALERNO	33.275.226	243.000	0,73%
BERGAMO	25.819.688	195.240	0,76%
MANTOVA	13.099.492	102.210	0,78%
FERRARA	13.707.045	107.133	0,78%
VERCELLI	7.703.536	62.061	0,81%
PORDENONE	12.060.265	98.616	0,82%
BOLOGNA	33.601.533	298.301	0,89%
FROSINONE	8.586.134	111.510	1,30%
UDINE	18.582.390	274.520	1,48%

L'ultimo prospetto della serie evidenzia, come accennato, l'incidenza della spesa per i buoni pasto rispetto alla differenza costo del lavoro - costo del personale. Poiché, come era da attendersi, tale incidenza è risultata ovunque consistente, sono state evidenziate solo le province che hanno destinato allo scopo oltre il 70% delle risorse riservate alle varie voci specifiche rilevate secondo la definizione della RGS.

PROVINCE	Spese accessorie (costo del lavoro - costo del personale)	Buoni pasto	%
	(a)	(b)	(b/a)
RAGUSA	261.844	184.285	70,4%
MESSINA	1.119.875	790.674	70,6%
BRINDISI	248.021	177.426	71,5%
REGGIO CALABRIA	1.057.919	758.810	71,7%
GENOVA	1.912.282	1.400.000	73,2%
COMO	861.610	630.924	73,2%
SONDRIO	400.667	294.490	73,5%
PISA	365.657	279.972	76,6%
BIELLA	295.981	232.468	78,5%
BERGAMO	2.813.340	2.214.494	78,7%
LECCO	637.085	503.408	79,0%
PAVIA	744.548	589.900	79,2%
FOGGIA	337.855	268.206	79,4%
AVELLINO	597.347	493.130	82,6%
NAPOLI	1.267.038	1.112.080	87,8%
SALERNO	3.038.327	2.768.544	91,1%
VIBO VALENTIA	82.029	78.819	96,1%

Si noti infine, sempre in tema di refezione del personale, che solo per poche province è alta l'incidenza delle spese per gestione delle mense: Varese (48%), Ravenna (55%), Oristano (56%), sempre alla stregua dei dati della Ragioneria generale.

La Sezione, infine, riprendendo sostanzialmente la metodologia seguita nei due ultimi referti, ha effettuato per il 1999 un'indagine analitica intesa ad evidenziare per ogni provincia la distribuzione delle spese del personale per ciascuno delle nove funzioni economiche entro cui sono schematicamente raccolte le attività svolte, applicando anche alcuni indicatori economico-finanziari utili a segnalare la gestione equilibrata o meno della parte corrente del bilancio.

I dati finanziari di spesa (in termini di impegni di competenza) sono tratti dai conti consuntivi delle province a disposizione della Sezione e si riferiscono a tutto il personale in servizio, mentre di fonte RGS è il numero dei dipendenti (a tempo indeterminato) riportato per ciascun ente. L'esiguo numero di 46 dipendenti a Crotona trova spiegazione nella circostanza che si tratta di una provincia di recente istituzione e che nel 2000 sono stati svolti i concorsi per una adeguata provvista di personale.

Le spese per il personale riguardano assegni fissi ed indennità, compensi per lavoro straordinario, indennità di missione, contributi obbligatori e per fondo pensioni a carico dell'amministrazione.

La tavola 17 allegata raccoglie il quadro analitico dei dati descritti, ripartisce le province per regione e riassume nell'intestazione, per comodità di lettura, il contenuto delle attività tipiche di ogni funzione.

Si rinvia i lettori alla lettura diretta della tavola, accennando solo ad alcuni dati rilevabili a prima vista.

Tutte le province hanno avuto spese di personale per l'espletamento delle funzioni 1 (amministrazione generale, gestione e controllo) e 2 (istruzione pubblica); l'elenco seguente riguarda invece le province che non hanno riportato spese di personale per alcune funzioni:
- 13 enti per la funzione 3 (cultura e beni culturali)

- 22 enti per la funzione 4 (turismo, sport e tempo libero)
- 34 enti per la funzione 5 (trasporti)
- 2 enti per la funzione 6 (viabilità)
- 1 ente per la funzione 7 (tutela ambiente)
- 12 enti per la funzione 8 (sanità e settore sociale)
- 11 enti per la funzione 9 (sviluppo economico).

In sede di referto sulla gestione del bilancio di parte corrente è risultato per le province che nel 1999 le spese per il personale hanno assorbito in media circa il 33,5% del totale della spesa corrente. In proposito va osservato che la medesima incidenza, rilevata nella presente indagine ente per ente, è molto variegata e va dal 19% di Napoli al 59% di Messina, tenendo però presente che numerose province rispettano la media nazionale anzidetta o presenta un rapporto percentuale più favorevole.

Data l'ovvia importanza della funzione 1, svolta ovunque con personale dell'ente, sono state calcolate anche le medie regionali relative all'incidenza delle spese per i predetti dipendenti rispetto al totale delle spese correnti, al totale delle spese del personale ed al totale delle entrate correnti, calcolate queste ultime secondo la nota formula:

$$\frac{\text{Spese personale + quote ammortamento mutui (capitale ed interessi)}}{\text{Totale entrate tit. 1° + 2° + 3°}} \times 100$$

Regioni	Inc. su spese correnti		Inc. su spese personale		Inc. entrate correnti	
	%		%		%	
Piemonte	9,9		36,2		9,4	
Lombardia	11,7		32,8		10,0	
Veneto	14,2		37,0		12,8	
Friuli V.G	16,2		47,2		14,5	
Liguria	12,8		45,6		12,2	
Emilia Romagna	10,3		35,2		9,1	
Toscana	12,2		36,7		11,0	
Umbria	8,1	(Val. minimo)	33,1	(Val. minimo)	7,9	(Val. minimo)
Marche	12,4		43,9		11,8	
Lazio	13,3		34,5	1	12,2	
Abruzzo	14,1		35,6		13,5	
Molise	22,1	(Val. max)	51,1	(Val. max.)	21,3	(Val. Max.)
Campania	12,4		34,7		11,6	
Puglia	14,4		38,4		13,8	
Basilicata	11,2		36,1		10,8	
Calabria	12,1		35,4		10,9	
Sicilia	17,5		40,0		17,5	
Sardegna	13,8		37,2		11,6	

TAVOLA 1

Aggregato enti locali. Indicatori 1, 2, 3 (calcolo dei dipendenti medi)

1997								
ENTI	Numero mensilità liquidate dirigenti	Dirigenti medi nell'anno	Numero mensilità liquidate personale dei livelli	Dipendenti medi dei livelli nell'anno	Numero mensilità liquidate restante personale	Restante personale - media	Totale mensilità liquidate	Totale dipendenti medi nell'anno
PROVINCE	18.344	1.529	703.362	58.614	32.347	2.696	754.053	62.838
COMUNI	59.523	4.960	5.796.110	483.009	429.167	35.764	6.284.800	523.733
COMUNITA' MONTANE	3.832	319	64.043	5.337	22.468	1.872	90.343	7.529
TOTALE GENERALE	81.699	6.808	6.563.515	546.960	483.982	40.332	7.129.196	594.100

1998								
ENTI	Numero mensilità liquidate dirigenti	Dirigenti medi nell'anno	Numero mensilità liquidate personale dei livelli	Dipendenti medi dei livelli nell'anno	Numero mensilità liquidate restante personale	Restante personale - media	Totale mensilità liquidate	Totale dipendenti medi nell'anno
PROVINCE	17.978	1.498	705.740	58.812	32.827	2.736	756.545	63.045
COMUNI	60.227	5.019	5.695.520	474.627	337.250	28.104	6.092.997	507.750
COMUNITA' MONTANE	3.782	315	66.696	5.558	21.392	1.783	91.870	7.656
TOTALE GENERALE	81.987	6.832	6.467.956	538.996	391.469	32.622	6.941.412	578.451

1999								
ENTI	Numero mensilità liquidate dirigenti	Dirigenti medi nell'anno	Numero mensilità liquidate personale dei livelli	Dipendenti medi dei livelli nell'anno	Numero mensilità liquidate restante personale	Restante personale - media	Totale mensilità liquidate	Totale dipendenti medi nell'anno
PROVINCE	18.153	1.513	700.613	58.384	33.632	2.803	752.398	62.700
COMUNI	58.162	4.847	5.757.404	479.784	415.383	34.615	6.230.949	519.246
COMUNITA' MONTANE	3.799	317	67.968	5.664	20.797	1.733	92.564	7.714
TOTALE GENERALE	80.114	6.676	6.525.985	543.832	469.812	39.151	7.075.911	589.659

TAVOLA 2

Aggregato enti locali. Variazione delle cessazioni dal servizio

TIPO ENTE	PERSONALE	1997			1998			1999			Variazione % 1997 - 1999
		Totale cessati	Personale in servizio	% cessati su personale in servizio	Totale cessati	Personale in servizio	% cessati su personale in servizio	Totale cessati	Personale in servizio	% cessati su personale in servizio	
PROVINCE	DIRIGENTI	247	1.484	16,6%	78	1.498	5,2%	264	1.523	17,3%	0,7%
	PERSONALE DEI LIVELLI	3.890	58.491	6,7%	1.862	58.683	3,2%	2.414	59.592	4,1%	-2,6%
	RESTANTE PERSONALE	13	2.390	0,5%	10	2.411	0,4%	14	2.454	0,6%	0,0%
	TOTALE	4.150	62.365	6,7%	1.950	62.592	3,1%	4.157	63.569	6,5%	-0,1%
COMUNI	DIRIGENTI	609	4.850	12,6%	297	4.987	6,0%	622	4.951	12,6%	0,0%
	PERSONALE DEI LIVELLI	31.289	481.138	6,5%	17.990	481.857	3,7%	21.747	479.209	4,5%	-2,0%
	RESTANTE PERSONALE	469	27.945	1,7%	189	24.829	0,8%	471	26.011	1,8%	0,1%
	TOTALE	32.367	513.933	6,3%	18.476	511.673	3,6%	32.373	510.171	6,3%	0,0%
C. MONTANE	DIRIGENTI	24	324	7,4%	13	323	4,0%	31	318	9,9%	2,5%
	PERSONALE DEI LIVELLI	263	5.517	4,8%	290	5.790	5,0%	315	5.777	5,5%	0,7%
	RESTANTE PERSONALE	29	1.595	1,8%	17	1.479	1,1%	31	1.094	2,8%	1,0%
	TOTALE	316	7.436	4,2%	320	7.592	4,2%	320	7.189	4,5%	0,2%
DIRIGENTI		880	6.658	13,2%	388	6.808	5,7%	917	6.792	13,5%	0,3%
PERSONALE DEI LIVELLI		35.442	545.146	6,5%	20.142	546.330	3,7%	24.476	544.578	4,5%	-2,0%
RESTANTE PERSONALE		511	31.930	1,6%	216	28.719	0,8%	515	29.559	1,7%	0,1%
TOTALE GENERALE		36.833	583.734	6,3%	20.746	581.857	3,6%	36.850	580.929	6,3%	0,0%