

2000, n. 388 (legge finanziaria 2001) all'art. 50, comma 8 ha mantenuto fermo il principio, e in base all'art. 40, comma 3 del d.lgs n. 165 del 2001 anche i contratti integrativi devono essere coerenti con i vincoli di bilancio derivanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione. Si deve cioè trattare di una copertura reale, non già creando un disavanzo di gestione destinato ad essere ripianato con contributi straordinari, bensì mediante la ragionevole previsione di sostenibilità di tale spesa nell'ambito di fisiologica elasticità ovvero attraverso un miglioramento delle entrate.

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 trascinamento 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 nei precedenti referti delle Sezioni Riunite sul costo del lavoro pubblico.

L'ARAN calcolava in misura dello 0,4% l'incremento medio ponderato, veramente modesto, della retribuzione individuale per il 1998.

Durante il primo inquadramento nel nuovo ordinamento delle carriere il personale è stato collocato nella griglia predeterminata di posizioni giuridiche ed economiche sostanzialmente senza oneri aggiuntivi. E', però, tuttora difficile valutare ragionevolmente se, con l'entrata a regime del sistema, le relative spese siano restate 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'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.<sup>62</sup> Sussiste peraltro il rischio, come si dirà tra poco, 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.

Il contratto collettivo vigente del personale dirigenziale del comparto (stipulato il 23 dicembre 1999) si applicava per la parte economica al biennio 1998-1999 e va osservato che in termini di incrementi stipendiali concedeva in sostanza il recupero del tasso di inflazione programmato nello stesso periodo: aumenti della componente tabellare pari a 72.000 lire da novembre 1998 e pari a 62.000 da luglio 1999, a fronte dell'inflazione programmata per il periodo, indicata nel Dpef 1998-2000 nell'1,8% per il 1998, nell'1,5% per ciascuno degli anni 1999 e 2000.

Il baricentro era 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 aggiungeva la retribuzione di

<sup>62</sup> Il referto della Sezione sulla gestione finanziaria degli enti per l'esercizio 1997 esaminava la complessa vicenda della sanatoria (art. 6, c.17 legge n.127 del 1997; art. 2, c.19 legge n.191 del 1998) degli inquadramenti del personale dei predetti enti proseguiti per anni in difformità dalla disciplina dei contratti collettivi nazionali di cui al d.P.R. n.347 del 1983.

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.

Nell'anno 2001 il comparto in esame è stato caratterizzato da una tornata contrattuale relativa al trattamento economico (biennio 2000-2001) sia per la dirigenza che per il personale non dirigenziale particolarmente complessa, caratterizzata da molteplici atti di indirizzo dei Comitati di settore, da altrettanti provvedimenti del Governo resi sugli atti di indirizzo e da una serie di raccomandazioni da parte delle Sezioni Riunite in parte disattese dall'ARAN.

Il referto delle Sezioni Riunite sul costo del lavoro pubblico nell'anno 2000, che ha visto la luce recentemente, riferisce diffusamente su tale materia e ad esso si fa rinvio.

Per completezza di trattazione si deve comunque ricordare che non risulta ancora sottoscritto il contratto biennale per l'area della dirigenza, dopo che la Corte dei conti ha ritenuto l'insussistenza dei requisiti minimi di compatibilità economica e finanziaria (deliberazione 3 novembre 2001), statuendo nella successiva adunanza delle Sezioni Riunite del 13 dicembre 2001 di riferire al Parlamento con specifica relazione, a seguito della riformulazione della relazione tecnica da parte dell'ARAN.

Ha osservato in particolare la Corte come il tasso d'incremento massimo della retribuzione (individuato dal Comitato di settore in una percentuale pari al 3,3% della retribuzione media precedente) sia significativamente superiore anche al tasso di inflazione al consumo fissato nei documenti di programmazione economico-finanziaria al 2,6% per l'anno 2000, ed al 2,8% per il 2001. Sussiste tra l'altro il rischio concreto di peggioramento della situazione finanziaria degli enti locali di dimensioni medie e piccole, in cui all'aumento della spesa per il personale non corrisponda un aumento di entrate proprie o derivate.

Poiché, inoltre, le intere risorse della tornata contrattuale venivano destinate all'incremento degli emolumenti fissi, era impossibile ogni valutazione in merito alla compatibilità economica e finanziaria della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti.

Nell'ottobre 2001 è stato viceversa sottoscritto dalle parti il contratto riguardante il biennio economico 2000-2001 a favore del personale non dirigenziale, pur carente della certificazione positiva della Corte dei conti, che nella deliberazione del 4 luglio 2001 aveva ravvisato l'insussistenza delle condizioni di compatibilità economica e finanziaria e, successivamente, dopo la riquantificazione degli oneri da parte dell'ARAN, aveva mantenuto fermo il proprio orientamento riferendo al Parlamento (deliberazione 3 agosto 2001).

Dal punto di vista dei contenuti il predetto accordo concede incrementi di circa 152.000 lire medie mensili lorde per il recupero della differenza tra inflazione programmata e reale. Per la contrattazione integrativa ogni ente potrà stabilire importi aggiuntivi nel rispetto di alcuni indicatori di "gestione virtuosa". Per la previdenza complementare, infine, le amministrazioni parteciperanno con una quota pari all'1% del costo medio pro-capite del personale.

L'orientamento negativo espresso dalle Sezioni Riunite in proposito ha riguardato vari ed essenziali aspetti tecnici:

- il rilevato incremento medio della massa salariale pari al 4,3%, superiore dell'1,5% al tasso d'inflazione programmata, non può considerarsi compatibile sotto il profilo economico e finanziario in mancanza di dimostrazione della sostenibilità dei relativi oneri a carico della moltitudine di enti del comparto;
- la facoltà per ciascun ente di incrementare le risorse da destinare alla contrattazione decentrata previo raggiungimento di alcuni parametri di "virtuosità" senza un limite prefissato, suscita perplessità;
- l'abbandono dichiarato del limite del costo medio per l'attuazione di percorsi formativi senza l'elaborazione di criteri differenti ma di moderazione dell'incremento di spesa, snatura la funzione istituzionale del fondo unico di amministrazione, concretando la

possibilità di un continuo slittamento verso l'alto del personale, a ruolo aperto e senza più tetti certi;

- l'intero incremento di spesa può in linea di principio finanziare esclusivamente miglioramenti stipendiali non collegati ad un aumento dei livelli di efficienza e di efficacia dei servizi. D'altro canto le Sezioni Riunite hanno prospettato più volte, anche a proposito di altri comparti non statali, il rischio dell'utilizzo improprio dei fondi unici di amministrazione, con riguardo per esempio alla prassi di finanziare con essi emolumenti fissi e continuativi, correlati a diritti soggettivi, che alla cessazione dal servizio degli aventi diritto, vengono automaticamente riassegnati ai fondi, determinando così una invarianza della spesa per il personale pur in presenza di un programma di riduzione dei dipendenti.

Nell'apposita relazione al Parlamento le Sezioni Riunite hanno in definitiva richiamato l'attenzione sulla necessità di scongiurare il fenomeno della rincorsa salariale nel pubblico impiego e di evitare meccanismi capaci di porre la spesa per il personale degli enti locali fuori di ogni controllo e previsione.

#### **8.5.1 Dati della retribuzione media pro-capite.**

La retribuzione media 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 accanto, ovviamente, ad altri parametri fondamentali.

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 hanno pesato a partire dall'esercizio 2000. Ciò vale "a fortiori" per il contratto dei dirigenti, stipulato a dicembre 1999.

Resta da dire, in linea di massima, che le risorse finanziarie destinate a compensare la qualità del lavoro individuale del personale non dirigente sono state nel periodo in esame ancora modeste e, pertanto, difficilmente in grado di incentivare il miglioramento delle prestazioni offerte.

Le tavole 5, 6 e 7 allegate, ciascuna riferita ad una tipologia di enti, espongono per il 1999 ed il 2000 gli elementi fondamentali ed accessori che costituiscono la retribuzione media mensile di tutto il personale (direttori generali, dirigenti a tempo indeterminato, dipendenti delle aree A,B,C, D) nonché di quello restante, ripartito tra contrattisti o equiparati, dipendenti a tempo determinato e collaboratori a tempo determinato. Nel 2000 la RGS ha inserito tra il restante personale i soggetti con contratto di fornitura di lavoro temporaneo e quelli con contratto di formazione-lavoro, che però per ragioni di comparabilità con l'anno precedente la Sezione non ha preso in considerazione ( v. sopra il prospetto di distribuzione del restante personale).

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 rilevano oscillazioni di varia entità.

La retribuzione media dei dirigenti è risultata nell'aggregato poco più bassa del triplo della retribuzione media del personale dei livelli considerato unitariamente.

I dipendenti degli ex livelli inquadrati nell'area A sono destinati, in base alle previsioni dell'accordo collettivo economico per il biennio 2000-2001, a transitare nell'area B.

I dati RGS disponibili rendono difficile valutare se la spesa complessiva erogata per la massa salariale sia stata effettivamente contenuta a causa della diminuzione nel tempo del personale in servizio.

### **8.5.2 Dati del costo del personale e del lavoro**

Le tavole 8, 9 e 10 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 comparabilità dei dati nel periodo in esame, si tenga presente che nel biennio 1999-2000 la RGS ha introdotto la voce IRAP (che ha inciso per il 6,5% sul costo del personale); nel 2000 sono state considerate a parte le spese per retribuzioni ai dipendenti con contratto di lavoro interinale (0,11% del costo del personale) e quelle per i lavoratori socialmente utili (0,38%).

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 72% delle province nel 1999 ed il 78% dei comuni nel 2000.

La seconda voce più rilevante è naturalmente rappresentata dai contributi previdenziali ed assistenziali a carico degli enti: la percentuale più bassa del 18,70% risulta nelle province per il 1999.

Rispetto al costo del lavoro, l'incidenza più alta del costo del personale è risultata il 98% del 1999 per i comuni e quella più bassa l'88,60% del 1998 per le comunità montane.

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 essi godono di una certa libertà di azione, ma nel complesso pesano poco sull'onere totale del costo del lavoro.

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.

### **8.5.3 Indicatori applicati ai comuni**

Come accennato all'inizio del capitolo, la Sezione ha realizzato la tavola 11 allegata, applicando ai dati di fonte RGS del biennio 1999-2000 una serie di 14 indicatori semplici, scelti tra quelli utilizzati dalla Corte dei conti per le indagini sul personale.

Si rinvia alla lettura dei dati, aggiungendo solo alcune precisazioni ed osservazioni.

L'*indicatore 1* di copertura dell'organico del personale a tempo indeterminato (direttori generali, 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. I numeri esposti depongono a favore di un aumento della percentuale di copertura.

La consistenza media annuale del personale (dirigenza, livelli e restante personale) è misurata dall'*indicatore 2* (forza lavoro media) ed è 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* mostrano 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 tale istituto è incoraggiato da anni in sede normativa e di contrattazione, tanto che i contratti nazionali 1998-2001 fanno confluire le minori spese derivanti dall'applicazione del part-time nel fondo unico di amministrazione. Risulta in concreto un'apprezzabile tendenza all'aumento di utilizzo del tempo parziale.

*L'indicatore 6*, che restituisce la percentuale di assenza dei dipendenti calcolata secondo la formula:  $\text{totale assenze} / (251 \times \text{totale personale in servizio})$ , risulta stabile sull'8%.

*L'indicatore 7* misura il rapporto di sostituzione del personale cessato (tasso del turnover) e, quando è inferiore all'unità segnala che le assunzioni non compensano le uscite dal servizio. Nel caso in esame l'indice è appunto notevolmente inferiore all'unità.

*Gli indicatori 8 e 9* si riferiscono alla spesa media lorda annuale per i dirigenti e per il personale dei livelli. Per il 1999 e 2000 l'importo per i dirigenti è stato calcolato tenendo conto delle indennità di posizione e di risultato.

Il successivo e conseguenziale *indicatore 10* evidenzia una forbice retributiva tra dirigenti e livelli inferiore a 3.

L'impiego dell'*indicatore 11* (costo del personale unitario medio giornaliero) permette di ricomporre il costo di 1 giorno lavorativo secondo la formula:  $\text{costo del personale} / 251$  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 meno di quelli lavorativi, secondo la formula:  $\text{costo del personale} / \text{giornate lavorate}$  (cioè giorni lavorativi per dipendenti medi nell'anno meno le assenze totali).

*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 costituita proprio dalle assenze dei dipendenti, il loro rapporto misura l'incidenza 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 agli emolumenti fondamentali erogati nel triennio e mostra una percentuale sempre inferiore all'1%. Si tenga presente al riguardo che nell'accordo collettivo nazionale del comparto è posto l'obiettivo minimo di destinare entro il 2001 alla formazione l'1% del monte salari ovvero della spesa complessiva del personale (art. 23).

## TAVOLA 1

Anni 1998-2000. Calcolo della forza lavoro media.

1998								
ENTI	Numero mensilità liquidate dirigenti	Media dirigenti	Numero mensilità liquidate personale dei livelli	Media dipendenti dei livelli	Numero mensilità liquidate restante personal	Media restante personale	Totale mensilità liquidate	Totale dipendenti medi nell'anno
Province	17.978	1.498	705.740	58.812	32.827	2.736	756.545	63.04
Comuni	60.227	5.019	5.695.520	474.627	337.250	28.104	6.092.997	507.75
C. Montane	3.782	315	66.696	5.558	21.392	1.783	91.870	7.65
<b>Totale generale</b>	<b>81.987</b>	<b>6.832</b>	<b>6.467.956</b>	<b>538.996</b>	<b>391.469</b>	<b>32.622</b>	<b>6.941.412</b>	<b>578.45</b>

1999								
ENTI	Numero mensilità liquidate dirigenti	Media dirigenti	Numero mensilità liquidate personale dei livelli	Media dipendenti dei livelli	Numero mensilità liquidate restante personal	Media restante personale	Totale mensilità liquidate	Totale dipendenti medi nell'anno
Province	18.153	1.513	700.613	58.384	33.632	2.803	752.398	62.70
Comuni	58.162	4.847	5.757.404	479.784	415.383	34.615	6.230.949	519.24
C. Montane	3.799	317	67.968	5.664	20.797	1.733	92.564	7.71
<b>Totale generale</b>	<b>80.114</b>	<b>6.676</b>	<b>6.525.985</b>	<b>543.832</b>	<b>469.812</b>	<b>39.151</b>	<b>7.075.911</b>	<b>589.65</b>

2000								
ENTI	Numero mensilità liquidate dirigenti	Media dirigenti	Numero mensilità liquidate personale dei livelli	Media dipendenti dei livelli	Numero mensilità liquidate restante personal	Media restante personale	Totale mensilità liquidate	Totale dipendenti medi nell'anno
Province	18.219	1.518	455.322	37.944	24.096	2.008	497.637	41.47
Comuni	59.019	4.918	5.184.918	432.077	390.911	32.576	5.634.848	469.57
C. Montane	3.583	299	69.378	5.782	25.149	2.096	98.110	8.17
<b>Totale generale</b>	<b>80.821</b>	<b>6.735</b>	<b>5.709.618</b>	<b>475.802</b>	<b>440.156</b>	<b>34.672</b>	<b>6.230.595</b>	<b>519.21</b>

## TAVOLA 2

Anni 1999 - 2000. Quadro analitico in percentuale dell'anzianità di servizio, per fasce decennali, del personale a tempo indeterminato e di quello contrattista o equiparato, unico rilevato dalla RGS per il restante personale

TIPO ENTE	PERSONALE	1999					
		personale in servizio (a)	0 -10 anni (b)	11 - 20 anni (c)	21 - 30 anni (d)	31 - 40 anni (e)	oltre 40 anni (f)
Province	Dirigenti + dir. Gen.	1.523	23%	29%	33%	13%	1%
	Personale dei livelli	59.702	37%	37%	22%	3%	0%
	pers. contratt. o equip.	109	54%	41%	4%	1%	0%
	<b>Totale</b>	<b>61.225</b>	<b>37%</b>	<b>37%</b>	<b>23%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>
Comuni	Dirigenti + dir. Gen.	5.072	22%	29%	36%	11%	1%
	Personale dei livelli	479.758	31%	40%	26%	2%	0%
	pers. contratt. o equip.	1.042	25%	32%	48%	2%	0%
	<b>Totale</b>	<b>485.872</b>	<b>31%</b>	<b>40%</b>	<b>26%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>
C. Montane	Dirigenti + dir. Gen.	318	15%	54%	27%	4%	0%
	Personale dei livelli	5.789	36%	43%	22%	1%	0%
	pers. contratt. o equip.	345	42%	42%	17%	0%	0%
	<b>Totale</b>	<b>6.452</b>	<b>35%</b>	<b>43%</b>	<b>22%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>
Totale dirigenti		6.913	22%	30%	35%	11%	1%
Totale personale dei livelli		545.249	28%	40%	26%	2%	0%
Totale pers. contratt. o equiparato		1.496	31%	35%	38%	2%	0%
<b>TOTALE</b>		<b>553.658</b>	<b>32%</b>	<b>40%</b>	<b>26%</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>

TIPO ENTE	PERSONALE	2000					
		personale in servizio (a)	0 -10 anni (b)	11 - 20 anni (c)	21 - 30 anni (d)	31 - 40 anni (e)	oltre 40 anni (f)
Province	Dirigenti + dir. Gen.	1.504	23%	31%	34%	11%	1%
	Personale dei livelli	40.624	39%	36%	22%	3%	0%
	pers. contratt. o equip.	121	59%	35%	6%	1%	0%
	<b>Totale</b>	<b>42.128</b>	<b>38%</b>	<b>35%</b>	<b>23%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>
Comuni	Dirigenti + dir. Gen.	4.933	22%	28%	38%	11%	1%
	Personale dei livelli	429.699	31%	38%	28%	2%	0%
	pers. contratt. o equip.	1.043	32%	33%	33%	3%	0%
	<b>Totale</b>	<b>434.632</b>	<b>31%</b>	<b>38%</b>	<b>28%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>
C. Montane	Dirigenti + dir. Gen.	1	14%	51%	31%	5%	0%
	Personale dei livelli	5.917	36%	36%	27%	1%	0%
	pers. contratt. o equip.	417	35%	36%	30%	0%	0%
	<b>Totale</b>	<b>6.335</b>	<b>35%</b>	<b>37%</b>	<b>27%</b>	<b>1%</b>	<b>0%</b>
Totale dirig. + dirett. gen.		6.438	22%	29%	37%	11%	1%
Totale personale dei livelli		476.240	32%	38%	28%	3%	0%
Totale pers. contratt. o equip.		1.581	35%	34%	30%	2%	0%
<b>TOTALE</b>		<b>482.678</b>	<b>32%</b>	<b>37%</b>	<b>28%</b>	<b>3%</b>	<b>0%</b>

TAVOLA 3

Anni 1998 - 2000. Andamento delle cessazioni dal servizio.

TIPO ENTE	PERSONALE	1998			1999			2000		
		Totale cessati	Pers. in servizio	% cessati su pers. in servizio	Totale cessati	Pers. in servizio	% cessati su pers. in servizio	Totale cessati	Pers. in servizio	% cessati su pers. in servizio
Province	Dirigenti a t. indet. + Dir.gen.	78	1.498	5,2%	264	1.523	17,3%	105	1.504	7,0%
	Personale dei livelli	1.862	58.683	3,2%	2.414	59.592	4,1%	22.476	40.624	55,3%
	<b>Totale</b>	<b>1.950</b>	<b>60.181</b>	<b>3,2%</b>	<b>4.157</b>	<b>61.115</b>	<b>6,8%</b>	<b>22.581</b>	<b>42.128</b>	<b>53,6%</b>
Comuni	Dirigenti a t. indet.+ Dir.gen.	297	4.987	6,0%	622	4.951	12,6%	315	4.933	6,4%
	Personale dei livelli	17.990	481.857	3,7%	21.747	479.209	4,5%	68.519	429.699	15,9%
	<b>Totale</b>	<b>18.476</b>	<b>486.844</b>	<b>3,8%</b>	<b>32.373</b>	<b>484.160</b>	<b>6,7%</b>	<b>68.834</b>	<b>434.632</b>	<b>15,8%</b>
C. Montane	Dirigenti a t. indet. + Dir.gen.	13	323	4,0%	31	318	9,9%	14	297	4,7%
	Personale dei livelli	290	5.790	5,0%	315	5.777	5,5%	254	5.917	4,3%
	<b>Totale</b>	<b>320</b>	<b>6.113</b>	<b>5,2%</b>	<b>320</b>	<b>6.095</b>	<b>5,3%</b>	<b>268</b>	<b>6.214</b>	<b>4,3%</b>
Dirigenti a t. indet. + Dir.gen.		388	6.808	5,7%	917	6.792	13,5%	434	6.734	6,4%
Personale dei livelli		20.142	546.330	3,7%	24.476	544.578	4,5%	91.249	476.240	19,2%
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>20.746</b>	<b>553.138</b>	<b>3,8%</b>	<b>36.850</b>	<b>551.370</b>	<b>6,7%</b>	<b>91.683</b>	<b>482.974</b>	<b>19,0%</b>

TAVOLA 4

Anni 1998 - 2000. Andamento delle assunzioni in servizio

TIPO ENTE	PERSONALE	1998			1999			2000		
		Totale assunti	Pers. in servizio	% assunti su pers. in servizio	Totale assunti	Pers. in servizio	% assunti su pers. in servizio	Totale assunti	Pers. in servizio	% assunti su pers. in servizio
Province	Dirigenti a t. indet. + Dir.gen.	56	1.498	3,7%	66	1.523	4,3%	60	1.504	4,0%
	Personale dei livelli	2.071	58.683	3,5%	3.455	59.592	5,8%	3.162	40.624	7,8%
	<b>Totale</b>	<b>2.138</b>	<b>62.592</b>	<b>3,4%</b>	<b>3.655</b>	<b>61.115</b>	<b>6,0%</b>	<b>3.655</b>	<b>42.128</b>	<b>8,7%</b>
Comuni	Dirigenti a t. indet. + Dir.gen.	210	4.987	4,2%	198	4.951	4,0%	207	4.933	4,2%
	Personale dei livelli	19.053	481.857	4,0%	19.596	479.209	4,09%	19.497	429.699	4,5%
	<b>Totale</b>	<b>19.447</b>	<b>511.673</b>	<b>3,8%</b>	<b>20.684</b>	<b>484.160</b>	<b>4,3%</b>	<b>20.684</b>	<b>434.632</b>	<b>4,8%</b>
C. Montane	Dirigenti a t. indet. + Dir.gen.	8	323	2,5%	24	318	7,5%	9	297	3,0%
	Personale dei livelli	607	5.790	10,5%	477	5.777	8,3%	369	5.917	6,2%
	<b>Totale</b>	<b>628</b>	<b>7.592</b>	<b>8,3%</b>	<b>521</b>	<b>6.095</b>	<b>8,5%</b>	<b>378</b>	<b>6.214</b>	<b>6,1%</b>
Dirigenti a t. indet. + Dir.gen.		274	6.808	4,0%	288	6.792	4,2%	276	6.734	4,1%
Personale dei livelli		21.731	546.330	4,0%	23.528	545.249	4,3%	23.028	476.240	4,8%
<b>TOTALE GENERALE</b>		<b>22.213</b>	<b>581.857</b>	<b>3,8%</b>	<b>24.860</b>	<b>551.370</b>	<b>4,5%</b>	<b>23.304</b>	<b>482.974</b>	<b>4,8%</b>

## TAVOLA 5

Province. Anni 1999-2000. Retribuzione media lorda mensile pro-capite del personale in servizio.

(in migliaia di lire)

1999									
QUALIFICA	Stipendio	I.I.S.	R.I.A.	Tredicesima mensilità	Arretrati	Assegni familiari	Altri assegni e ind. st.	Recuperi ritardi, assenze, ecc.	TOTALE
Direttori generali	6.234	331	0	475	238	0	5.004	1	12.281
Dirigenti	3.012	1.099	261	558	181	2	1.235	14	6.334
Pos. econ. D	1.790	1.042	135	256	28	18	64	4	3.329
Pos. econ. C	1.382	1.014	93	210	20	41	30	5	2.785
Pos. econ. B	1.189	1.006	65	189	15	78	11	4	2.549
Pos. econ. A	1.026	993	47	166	20	103	11	3	2.363
<b>Media personale dei livelli</b>	<b>1.347</b>	<b>1.014</b>	<b>85</b>	<b>205</b>	<b>21</b>	<b>60</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>2.757</b>
Personale contrattista o equiparato	1.874	384	0	239	4	37	52	131	2.459
Personale a tempo determinato	1.173	919	3	170	24	43	24	0	2.356
Collaboratore a tempo determinato	2.308	651	1	165	2	23	79	8	3.221

2000									
QUALIFICA	Stipendio	I.I.S.	R.I.A.	Tredicesima mensilità	Arretrati	Assegni familiari	Altri assegni e ind. st.	Recuperi ritardi, assenze, ecc.	TOTALE
Direttori generali	7.737	410	31	149	121	0	4.386	18	12.817
Dirigenti	3.129	1.109	261	586	184	2	1.196	10	6.457
Pos. econ. D	1.863	1.037	122	258	41	16	74	6	3.405
Pos. econ. C	1.418	1.008	76	203	19	40	38	4	2.799
Pos. econ. B	1.223	1.003	59	188	17	74	14	4	2.574
Pos. econ. A	1.040	977	42	163	20	117	17	3	2.372
<b>Media personale dei livelli</b>	<b>1.386</b>	<b>1.006</b>	<b>75</b>	<b>203</b>	<b>24</b>	<b>62</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>2.787</b>
Personale contrattista o equiparato	1.446	512	6	273	86	73	68	219	2.245
Personale a tempo determinato	1.197	822	14	164	70	21	28	9	2.308
Collaboratore a tempo determinato	1.889	486	3	104	0	2	48	5	2.528

TAVOLA 6

Comuni. Anni 1999 - 2000. Retribuzione media lorda mensile pro-capite del personale in servizio.

(in migliaia di lire)

1999										
QUALIFICA	Stipendio	I.I.S.	R.I.A.	Tredicesima mensilità	Arretrati	Assegni familiari	Altri assegni e ind. st.	Recuperi ritardi, assenze, ecc.	TOTALE	
<b>Direttori generali</b>	6.234	331	0	475	238	0	5.004	1	12.281	
<b>Dirigenti</b>	3.012	1.099	261	558	181	2	1.235	14	6.334	
Pos. econ. D	1.790	1.042	135	256	28	18	64	4	3.329	
Pos. econ. C	1.382	1.014	93	210	20	41	30	5	2.785	
Pos. econ. B	1.189	1.006	65	189	15	78	11	4	2.549	
Pos. econ. A	1.026	993	47	166	20	103	11	3	2.363	
<b>Media personale dei livelli</b>	<b>1.347</b>	<b>1.014</b>	<b>85</b>	<b>205</b>	<b>21</b>	<b>60</b>	<b>29</b>	<b>4</b>	<b>2.757</b>	
Personale contrattista o equiparato	1.874	384	0	239	4	37	52	131	2.459	
Personale a tempo determinato	1.173	919	3	170	24	43	24	0	2.356	
Collaboratore a tempo determinato	2.308	651	1	165	2	23	79	8	3.221	

2000										
QUALIFICA	Stipendio	I.I.S.	R.I.A.	Tredicesima mensilità	Arretrati	Assegni familiari	Altri assegni e ind. st.	Recuperi ritardi, assenze, ecc.	TOTALE	
<b>Direttori generali</b>	7.737	410	31	149	121	0	4.386	18	12.817	
<b>Dirigenti</b>	3.129	1.109	261	586	184	2	1.196	10	6.457	
Pos. econ. D	1.863	1.037	122	258	41	16	74	6	3.405	
Pos. econ. C	1.418	1.008	76	203	19	40	38	4	2.799	
Pos. econ. B	1.223	1.003	59	188	17	74	14	4	2.574	
Pos. econ. A	1.040	977	42	163	20	117	17	3	2.372	
<b>Media personale dei livelli</b>	<b>1.386</b>	<b>1.006</b>	<b>75</b>	<b>203</b>	<b>24</b>	<b>62</b>	<b>35</b>	<b>4</b>	<b>2.787</b>	
Personale contrattista o equiparato	1.446	512	6	273	86	73	68	219	2.245	
Personale a tempo determinato	1.197	822	14	164	70	21	28	9	2.308	
Collaboratore a tempo determinato	1.889	486	3	104	0	2	48	5	2.528	

## TAVOLA 7

Comunità montane. Retribuzione media lorda mensile pro-capite, in migliaia, del personale in servizio.

(in migliaia di lire)

1999									
QUALIFICA	Stipendio	I.I.S.	R.I.A.	Tredicesima mensilità	Arretrati	Assegni familiari	Altri assegni e ind. st.	Recuperi ritardi, assenze, ecc.	TOTALE
<b>Direttori generali</b>	3.145	815	349	398	75	0	2.807	0	7.589
<b>Dirigenti</b>	2.993	1.102	213	474	206	6	1.383	1	6.376
Pos. econ. D	1.773	1.036	132	249	31	38	196	4	3.451
Pos. econ. C	1.423	1.007	93	211	27	74	48	6	2.877
Pos. econ. B	1.218	980	63	189	32	74	43	6	2.593
Pos. econ. A	1.020	953	65	167	28	134	20	3	2.384
<b>Media personale dei livelli</b>	1.359	994	88	204	30	80	77	5	2.826
Personale contrattista o equiparato	1.674	414	27	254	6	6	114	36	2.459
Personale a tempo det.	1.201	742	8	128	56	16	38	1	2.188
Collaboratore a tempo determinato	1.083	907	0	10	1	0	611	0	2.612

2000									
QUALIFICA	Stipendio	I.I.S.	R.I.A.	Tredicesima mensilità	Arretrati	Assegni familiari	Altri assegni e ind. st.	Recuperi ritardi, assenze, ecc.	TOTALE
<b>Direttori generali</b>	2.723	562	82	384	31	0	3.243	0	7.024
<b>Dirigenti</b>	3.099	1.107	210	517	223	3	1.429	2	6.586
Pos. econ. D	1.875	1.050	140	267	267	32	295	4	3.922
Pos. econ. C	1.472	1.025	104	211	33	71	50	8	2.959
Pos. econ. B	1.261	994	78	185	30	70	45	3	2.661
Pos. econ. A	1.05	979	81	166	38	114	12	3	1.491
<b>Media personale dei livelli</b>	1.178	1.012	101	207	92	72	100	4	2.758
Personale contrattista o equiparato	1.620	547	29	296	28	9	35	30	2.534
Personale a tempo det.	1.556	584	9	133	203	10	39	1	2.532
Collaboratore a tempo determinato	1.202	1.523	80	6	0	1	100	0	2.913

TAVOLA 8

Province. Anni 1998 - 2000. Composizione del costo del personale e del lavoro

DESCRIZIONE	1998		1999		2000	
spese per competenze fisse (tab. 8A - RGS)	2.057.261.854	65,33%	2.087.872.541	63,05%	1.475.852.865	63,29%
spesa per competenze accessorie (tab. 8C - RGS)	234.406.011	7,44%	298.040.846	9,00%	261.619.663	11,22%
<b>spesa retribuzioni lorde</b>	<b>2.291.667.865</b>	<b>72,77%</b>	<b>2.385.913.387</b>	<b>72,05%</b>	<b>1.737.472.528</b>	<b>74,51%</b>
contributi a carico dell'amministrazione	772.766.378	24,54%	620.223.575	18,73%	465.660.285	19,97%
<b>contributi</b>	<b>772.766.378</b>	<b>24,54%</b>	<b>620.223.575</b>	<b>18,73%</b>	<b>465.660.285</b>	<b>19,97%</b>
spese per indennità di missione e trasferimento (a)	28.587.148	0,91%	28.835.408	0,87%	31.306.304	1,34%
altre spese (b)	49.040.103	1,56%	48.846.004	1,48%	49.310.681	2,11%
<b>totale (a+b)</b>	<b>77.627.251</b>	<b>2,46%</b>	<b>77.681.412</b>	<b>2,35%</b>	<b>80.616.985</b>	<b>3,46%</b>
somme rimborsate alle amministrazioni	7.141.483	0,23%	8.497.842	0,26%	2.466.609.660	105,77%
IRAP			212.049.057	6,40%	152.827.348	6,55%
spese retribuzioni lavoratori con contr. forn. lav. temp.					2.567.846	0,11%
spese per l.s.u.					8.804.571	0,38%
<b>costo del personale</b>	<b>3.107.943.364</b>	<b>97,83%</b>	<b>3.049.700.244</b>	<b>63,74%</b>	<b>2.268.897.402</b>	<b>97,29%</b>
rimborsi ricevuti dalle amministrazioni	34.118.130	1,09%	34.118.130	1,03%	14.852.396	0,64%
spese per gestione mense/assegni di vitto	2.499.237	0,08%	3.826.350	0,08%	3.247.538	0,14%
spese per erogazione buoni pasto	28.549.626	0,91%	1.057.092.051	22,45%	34.434.708	1,48%
spese per vestiario per i dipendenti	2.499.237	0,08%	7.668.947	0,16%	8.703.769	0,37%
spese per il benessere del personale	9.131.514	0,29%	58.363.511	1,24%	1.323.978	0,06%
spese per equo indennizzo al personale	1.138.773	0,04%	23.593.015	0,50%	423.351	0,02%
spese per la formazione del personale	971.452	0,03%	508.058.763	10,79%	11.458.641	0,49%
spese per la gestione dei concorsi	9.111.600	0,29%	10.983.725	0,23%	2.680.339	0,11%
spese varie	14.232.650	0,45%	23.593.015	0,50%	15.578.893	0,67%
oneri acc. contratti fornitura lav. temporaneo					88.278	0,00%
<b>totale</b>	<b>68.134.089</b>	<b>2,17%</b>	<b>1.693.179.377</b>	<b>35,96%</b>	<b>77.939.495</b>	<b>3,34%</b>
<b>costo del lavoro</b>	<b>3.141.959.323</b>	<b>100,00%</b>	<b>4.708.761.491</b>	<b>100,00%</b>	<b>2.331.984.501</b>	<b>100,00%</b>

(migliaia)

## TAVOLA 9

## Comuni. Anni 1998 - 2000. Composizione del costo del personale e del lavoro

DESCRIZIONE	1998		1999		2000	
spese per competenze fisse (tab. 8A - RGS)	16.888.186.987	64,86%	17.431.124.138	68,08%	16.338.441.954	67,50%
spesa per competenze accessorie (tab. 8C - RGS)	2.065.245.532	7,93%	2.576.003.232	10,06%	2.595.389.983	10,72%
<b>spesa retribuzioni lorde</b>	<b>18.953.432.519</b>	<b>72,80%</b>	<b>20.007.127.370</b>	<b>78,14%</b>	<b>18.933.831.937</b>	<b>78,23%</b>
contributi a carico dell'amministrazione	6.551.819.209	25,16%	5.222.015.881	20,39%	5.083.087.501	21,00%
<b>contributi</b>	<b>6.551.819.209</b>	<b>25,16%</b>	<b>5.222.015.881</b>	<b>20,39%</b>	<b>5.083.087.501</b>	<b>21,00%</b>
spese per indennità di missione e trasferimento (a)	45.799.039	0,18%	49.515.387	0,19%	53.372.534	0,22%
altre spese (b)	415.433.348	1,60%	399.786.426	1,56%	386.282.884	1,60%
<b>totale (a+b)</b>	<b>461.232.387</b>	<b>1,77%</b>	<b>449.301.813</b>	<b>1,75%</b>	<b>439.655.418</b>	<b>1,82%</b>
somme rimborsate alle amministrazioni	70.150.996	0,27%	94.829.630	0,37%	98.399.269	0,41%
IRAP			1.714.834.816	6,70%	1.527.780.485	6,31%
spese retribuzioni lavoratori con contr. fomit. lav. temp.					13.613.584	0,06%
spese per I.s.u.					182.814.982	0,76%
<b>costo del personale</b>	<b>25.498.303.059</b>	<b>96,35%</b>	<b>25.140.113.012</b>	<b>98,18%</b>	<b>23.711.145.778</b>	<b>97,97%</b>
rimborsi ricevuti dalle amministrazioni	538.332.052	2,07%	538.332.052	2,10%	745.429.078	3,08%
spese per gestione mense/assegni di vitto	61.204.094	0,24%	64.748.222	0,25%	65.657.108	0,27%
spese per erogazioni buoni pasto	89.291.206	0,34%	107.481.704	0,42%	118.294.592	0,49%
spese per vestiario per i dipendenti	99.746.619	0,38%	103.873.425	0,41%	105.452.060	0,44%
spese per il benessere del personale	15.962.369	0,06%	15.495.408	0,06%	20.377.417	0,08%
spese per equo indennizzo al personale	8.299.233	0,03%	8.464.930	0,03%	5.906.278	0,02%
spese per la formazione del personale	63.047.925	0,24%	85.925.075	0,34%	96.723.145	0,40%
spese per la gestione dei concorsi	30.499.745	0,12%	38.063.130	0,15%	25.871.410	0,11%
spese varie	43.117.759	0,17%	40.897.014	0,16%	48.412.814	0,20%
oneri acc. contratti fornitura lav. temporaneo					5.717.923	0,02%
<b>totale</b>	<b>411.168.950</b>	<b>1,59%</b>	<b>464.948.908</b>	<b>1,82%</b>	<b>492.412.747</b>	<b>2,03%</b>
<b>costo del lavoro</b>	<b>25.909.472.009</b>	<b>100,00%</b>	<b>25.605.061.920</b>	<b>100,00%</b>	<b>24.203.558.525</b>	<b>100,00%</b>

(migliaia)

TAVOLA 10

Comunità montane. Anni 1998 - 2000. Composizione del costo del personale e del lavoro

DESCRIZIONE	1998		1999		2000	
spese per competenze fisse (tab. 8A - RGS)	264.856.533	64,86%	272.166.737	65,11%	298.642.216	73,42%
spesa per competenze accessorie (tab. 8C - RGS)	20.033.552	7,93%	26.384.831	6,49%	30.766.473	7,56%
<b>spesa retribuzioni lorde</b>	<b>284.890.085</b>	<b>72,80%</b>	<b>298.551.568</b>	<b>73,39%</b>	<b>329.408.689</b>	<b>74,20%</b>
contributi a carico dell'amministrazione	93.190.680	25,16%	79.628.597	19,58%	85.223.493	19,20%
<b>contributi</b>	<b>93.190.680</b>	<b>25,16%</b>	<b>79.628.597</b>	<b>19,58%</b>	<b>85.223.493</b>	<b>19,20%</b>
spese per indennità di missione e trasferimento (a)	45.799.039	0,18%	4.018.819	0,99%	4.558.976	1,03%
altre spese (b)	23.201.408	1,60%	7.907.652	1,94%	8.007.996	1,80%
<b>totale (a+b)</b>	<b>69.000.447</b>	<b>1,77%</b>	<b>11.926.471</b>	<b>2,93%</b>	<b>12.566.972</b>	<b>2,83%</b>
somme rimborsate alle amministrazioni	70.150.996	0,27%	4.852.701	4,74%	3.525.266	0,79%
IRAP			23.106.848	5,68%	26.821.226	6,04%
spese retribuzioni lavoratori con contr. fomit. lav. temp.					274.436	0,06%
spese per l.s.u.					1.478.592	0,33%
<b>costo del personale</b>	<b>430.535.905</b>	<b>88,62%</b>	<b>390.106.636</b>	<b>95,90%</b>	<b>425.720.562</b>	<b>95,90%</b>
rimborsi ricevuti dalle amministrazioni	16.545.307	2,07%	19.275.780	4,74%	12.572.910	2,83%
spese per gestione mense/assegni di vitto	221.463	0,05%	647.164	0,16%	457.472	0,10%
spese per erogazioni buoni pasto	1.322.858	0,28%	1.474.339	0,36%	1.771.667	0,40%
spese per vestiario per i dipendenti	224.432	0,05%	218.969	0,05%	256.310	0,06%
spese per il benessere del personale	73.486	0,02%	66.174	0,02%	176.349	0,04%
spese per equo indennizzo al personale	29.643	0,01%	198.642	0,05%	28.798	0,01%
spese per la formazione del personale	1.765.649	0,37%	1.140.493	0,28%	1.356.955	0,31%
spese per la gestione dei concorsi	826.889	0,17%	616.732	0,15%	62.811	0,01%
spese varie	23.201.408	4,89%	12.306.242	3,03%	14.045.989	3,16%
oneri acc. contratti fornitura lav. temporaneo					45.832	0,01%
<b>totale</b>	<b>44.211.135</b>	<b>9,31%</b>	<b>16.668.755</b>	<b>4,10%</b>	<b>18.202.183</b>	<b>4,10%</b>
<b>costo del lavoro</b>	<b>474.747.040</b>	<b>100,00%</b>	<b>406.775.391</b>	<b>100,00%</b>	<b>443.922.745</b>	<b>100,00%</b>

(migliaia)

## TAVOLA 11

## Anni 1998 - 2000. Comuni. Dati RGS ed indicatori elaborati dalla Sezione.

(dati finanziari in migliaia di lire)

Dati R.G.S.	1998	1999	2000	var.% anni 2000-1998
Dotaz. organica dirigenti	6.229	5.816	5.481	-12,01
Dirigenti in servizio	4.987	4.951	4.933	-1,08
ind. 1 -% Copertura dell'organico dei dirigenti	80	85	90	9,94
Dotaz. org. personale dei livelli	523.930	503.604	441.132	-15,80
Personale dei livelli in servizio	481.857	479.758	429.699	-10,82
ind. 1 - % Cop. dell'org. personale dei livelli	92	95	97	5,44
Totale dotaz. org.	530.159	509.420	446.613	-15,76
Totale pers.le a t. ind. in servizio	486.844	484.709	434.632	-10,72
ind. 1 -% Copertura complessiva dell'organico	91,83	95,15	97,32	5,49
Numero mensilità liquidate dirigenti (a)	60.227	58.162	59.019	-2,01
ind. 2 - Forza lavoro media dirigenti (b)	5.019	4.847	4.918	-2,01
Numero mensilità liquidate personale dei livelli (c)	5.695.520	5.757.404	5.184.918	-8,96
ind. 2 - Forza lavoro media personale dei livelli	474.627	479.784	432.077	-8,96
Numero mensilità liquidate restante personale (e)	337.250	415.383	390.911	15,91
ind. 2 - Forza lavoro media restante personale	28.104	34.615	32.576	15,91
Totale mensilità liquidate (a+c+e)	6.092.997	6.230.949	5.634.848	-7,52
ind. 2 - Forza lavoro media complessiva (B)	507.750	519.246	469.571	-7,52
Personale di ruolo (compresi i Dirigenti) - (a)	486.844	484.709	434.632	-10,72
Restante personale (b)	24.829	26.011	26.005	4,74
ind. 3 - rapporto rest.pers. / totale personale di ruolo (b/a)	5%	5%	6%	1%
Totale personale a t. indet. (dir. + liv.) (a)	486.844	484.709	434.632	-10,72
Dirigenti (b)	4.987	4.951	4.933	-1,08
ind. 4 - Carico dei dirigenti (a/b)	98	98	88	-9,52
personale liv. in p.time fino al 50% (a)	8.999	8.973	9.826	9,19
pers. liv. in p.time oltre il 50% (b)	6.459	8.618	10.068	55,88
personale livelli (c)	481.857	479.758	429.699	-10,82
ind. 5 -% del personale in part-time [100* (a+b)/c]	3,21	3,67	4,63	1,42
Totale personale in servizio a t. indet.	486.844	484.709	434.632	-10,72
Permessi retribuiti (gg)	2.197.462	2.295.973	2.061.752	-6,18
Malattia (gg)	6.890.164	7.161.725	5.576.034	-19,07
Scioperi (gg)	69.361	69.615	20.533	-70,40
Altre assenze (gg)	1.634.338	1.319.747	1.423.949	-12,87
Totale assenze (gg)	10.791.325	10.847.060	9.082.268	-15,84
ind. 6 - indice di ass. [tot. assenze / (251* tot. pers. in servizio)]	9%	9%	8%	-0,01
cessati nell'anno (a)	18.476	32.373	69.091	273,95
assunti nell'anno (b)	19.447	20.684	20.684	6,36
forza lavoro media (B)	507.750	519.246	469.571	-7,52
ind. 7 - Tasso di ricambio del personale [100 * (b-a)/B]	0	-2	-10	-10,50
spesa retrib. lorda dirigenti (a)	455.955.615	397.957.501	394.634.449	-13,45
forza lavoro media dirigenti (b)	5.019	4.847	4.918	-2,01
ind. 8 - spesa media retribuz. lorda annua dirigenti (a/b) °	90.847	82.107	80.239	-11,68
spesa retrib. lorda pers. livelli (a)	15.160.419.358	15.748.160.986	14.633.545.774	-3,48
forza lavoro media pers. liv. (b)	474.627	479.784	432.077	-8,96
ind. 9 - spesa media retrib. lorda annua pers. livelli (a/b) °°	31.942	32.823	33.868	6,03
° indicatore 8	90.847	82.107	80.239	-11,68
°° indicatore 9	31.942	32.823	33.868	6,03
ind. 10 - rapporto spesa retributiva dir/pers. livelli ind.8 / ind. 9	2,84	2,50	2,37	-0,47
Costo del personale	26.036.635.111	27.491.433.565	26.271.613.935	0,90
giorni lavorativi (251*B)	127.445.187	130.330.683	117.862.237	-7,52
ind. 11 - costo unit. medio giorn. (costo del pers. / gg. lavorativi)	204	211	223	18,60
assenze totali	10.791.325	10.847.060	9.082.268	-15,84
ind. 12 - costo un. m. giorn. lav. [costo del pers. / (l.m. * gg. lavorat.) - ass. tot.]	223	230	242	8,21
ind. 13 - incidenza delle assenze sul costo del pers. (ind.11 / ind.12)	9,3	9,1	8,3	-0,90
Spesa per formazione (a) / °	63.047.925	85.925.075	96.723.145	53,41
massa stipendiale (richiamo su tab. 9A RGS della tab. 8A) - (b)	16.888.186.987	17.431.124.138	16.338.441.954	-3,26
ind. 14 - indice di formazione (% a/b)	0,37	0,49	0,59	0,22