
CAPITOLO 9 — IL PERSONALE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Non è possibile effettuare un puntuale raffronto con i dati relativi ai precedenti esercizi finanziari (1998/1999) in quanto le aggregazioni delle voci di spesa sono state elaborate secondo una diversa metodologia. Ciò ha comportato, per l'esercizio in esame, un incremento delle voci. L'esame comparativo si limita, pertanto, a quelle spese rimaste invariate.

La categoria delle spese destinate alla formazione ed all'espletamento dei concorsi ha subito, quanto alle prime, un incremento contenuto, mentre le seconde si sono ridotte di circa il 50%. L'aumento dell'impegno per la formazione si pone in linea con quanto previsto nella contrattazione in merito alla riqualificazione del personale e può essere considerato elemento positivo finalizzato al miglioramento delle prestazioni rese.

I *fringe benefits* hanno fatto registrare una notevole riduzione, attestandosi intorno ai 42 miliardi. Non si è in grado, peraltro, di conoscere le ragioni di tale flessione, atteso che non è dato rilevare la composizione della voce di spesa. Si conferma l'osservazione già formulata nella precedente relazione, in merito a tali spese, le quali, se da un lato rappresentano l'interesse dell'amministrazione ad incrementare la produttività e la competitività del personale, dall'altro sono giustificate nella misura in cui ad esse corrisponda un effettivo e significativo aumento delle prestazioni e dei servizi prodotti dagli enti.

Il costo del lavoro unitario è risultato pari a circa 86 milioni di lire.

9.4 Brevi considerazioni sugli enti previdenziali, in particolare Inps, Inpdap,

Inail

Come già precedentemente evidenziato, l'84% del personale appartenente al comparto risulta dipendente dai maggiori enti previdenziali ed assistenziali, pertanto la rilevazione dei relativi costi è significativa per l'intero andamento del comparto, oltre a fornire spunti per valutazioni comparative tra enti che gestiscono attività inerenti ad un medesimo settore. Il quadro che segue (*tabella 4*) contiene i dati tratti dal conto annuale e dal Sistema Integrato RGS/CdC - nel quale confluiscono i dati inviati dagli enti ai fini dell'elaborazione dei conti annuali.

IL COSTO DEL LAVORO PUBBLICO NELL'ANNO 2000

Tabella 4

ENTI	Personale in servizio al 31.12.2000	Costo del personale	% sul totale	Costo del lavoro	% sul totale
INPS	34.264	2.708.811.778	61,86	2.893.159.065	62,71
INAIL	12.211	1.035.972.367	23,66	1.071.176.236	23,22
INPDAP	8.040	634.222.771	14,48	649.042.935	14,07
Totale	54.515	4.379.006.916	100,00	4.613.378.236	100,00

Rispetto al 1999, l'INPDAP ha registrato un incremento di circa 2.800 unità, mentre per quanto riguarda l'INAIL si registra un decremento di circa 570 unità.

Dalla *tabella 5* si evidenzia che il costo unitario del lavoro per l'INPS - presso il quale per l'esercizio 1999 sono confluiti i pagamenti relativi al personale medico precedentemente a carico del Servizio sanitario nazionale - risulta superiore del 4% rispetto al totale del costo unitario medio relativo ai tre enti previdenziali. La lettura di questo dato richiederebbe, per essere significativa, una comparazione con l'indice di produttività unitario rilevato presso ciascun ente, secondo comuni standard di valutazione. La politica di contenimento della spesa pubblica, accompagnata all'innovazione organizzativa del sistema tecnologico e procedurale, ha portato, in particolare per gli enti considerati, ad un decremento del personale nelle previsioni di dotazioni organiche e ad un calo effettivo del personale, mentre una serie di blocchi del turn-over incidono sull'innalzamento dell'età media del personale stesso.

Tabella 5

(importi in migliaia di lire)

ENTI	Costo del lavoro	Unità di personale medio	Costo del lavoro unitario medio	Scost % dal costo unitario medio totale
INPS	2.893.159.065	33.183	87.188	2,1
INAIL	1.071.176.236	12.485	85.797	0,5
INPDAP	649.042.935	7.806	83.147	-2,6
Totale	4.207.130.691	53.474	85.377	

CAPITOLO 9 — IL PERSONALE DEGLI ENTI PUBBLICI NON ECONOMICI

Quest'ultimo fenomeno trova conferma negli enti previdenziali con riferimento al personale di tutto il comparto e consiste nella registrazione di un'alta percentuale di unità di personale nella fascia di anzianità compresa tra i 26 ed i 30 anni pari in media al 20% del totale del personale.

In ordine ai criteri che gli enti devono seguire per la definizione delle dotazioni organiche, rilevano le considerazioni che seguono.

Il concetto di fabbisogno di personale, introdotto per le pubbliche amministrazioni con l'art 39 della legge 449/97, è stato individuato dal d.lgs. n.80/98 come elemento di valutazione della coerenza delle dotazioni organiche, condizionate non più alla sola verifica dei carichi di lavoro, ma connesse anche al rispetto delle finalità generali di cui all'art 1 c.1 del d.lgs. n.29/93 (ora L. 165/2001).

Le disposizioni normative riguardanti le dotazioni organiche, in particolare l'art 6 del d.lgs.29/93 come modificato dal d.lgs.80/98, sono state oggetto di interpretazione da parte del Consiglio di Stato - pronuncia del 23 febbraio 2000, sez. I, n. 574/99 - solo successivamente, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, quale Ministero vigilante, ha trasmesso una nota del 7 settembre 2000, del Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, con cui vengono definiti, con riferimento agli enti pubblici non economici, i criteri da seguire nell'adozione delle delibere relative alla individuazione delle dotazioni organiche di personale.

Nella documentazione richiamata viene ribadito che gli enti devono procedere ad una rivisitazione con cadenza triennale delle dotazioni organiche, inoltre si evidenzia che il parametro di partenza per l'individuazione delle suddette dotazioni è rappresentato dalla consistenza di personale rilevata al 31/12/1999 salvo casi particolari connessi a intervenute disposizioni modificative delle competenze degli enti. Le deliberazioni, assunte dagli enti, concernenti le dotazioni organiche, sono sottoposte⁶ - eccetto quelle che trovano sviluppo esclusivamente nell'ambito delle risorse contrattuali - all'approvazione delle Amministrazioni vigilanti di concerto col Ministero del tesoro, del bilancio e della programmazione economica e la Presidenza del consiglio dei Ministri-Dipartimento funzione pubblica, che ne valutano gli effetti, soprattutto di ordine finanziario, nei termini previsti dalle disposizioni di legge⁶

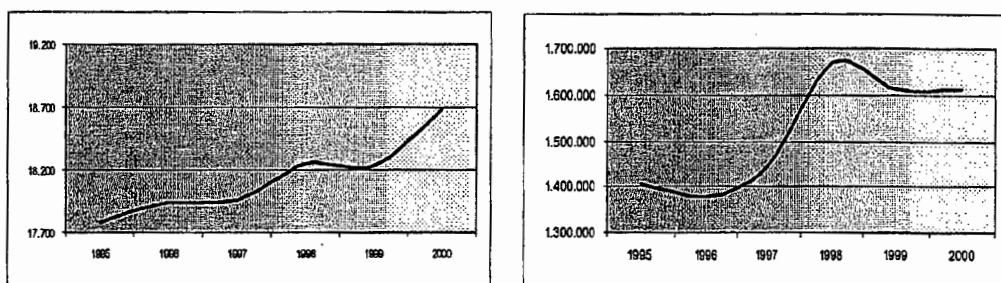
⁶ Nota del 7/9/2000 prot. N.74452 del Dipartimento della ragioneria generale dello Stato.

IL COSTO DEL LAVORO PUBBLICO NELL'ANNO 2000

Dalle relazioni al conto annuale trasmesse dall'Inps e dall'Inpdap, emergono, oltre ai profili di interesse connessi anche alle deliberazioni assunte per la definizione, nel rispetto della normativa vigente, degli organici necessari per il raggiungimento degli obiettivi indicati, aspetti legati alle politiche del personale intraprese, le quali sono state prevalentemente indirizzate all'attuazione di iniziative che hanno riguardato sia la programmazione e l'acquisizione di risorse umane, connesse peraltro all'adozione di forme flessibili di reclutamento del personale, sia la revisione dei contingenti di personale da inserire nelle nuove aree contrattuali introdotte con il contratto collettivo nazionale di lavoro 1998/2001.

Capitolo 10

IL PERSONALE DEGLI ENTI DI RICERCA



SINTESI

La contrattazione collettiva del personale degli enti di ricerca è caratterizzata da rilevanti ritardi, essendo a tutt'oggi (dicembre 2001) ancora applicati i contratti conclusi per il periodo 1994-1997. Proprio per effetto della ritardata stipula dei contratti per il periodo 1994-1997, applicati per i livelli a decorrere dal 1996 e per i ricercatori e tecnologi a decorrere dal 1998, lo sviluppo retributivo nel biennio 1999-2000, nello specifico comparto della ricerca, evidenzia un trend di crescita delle retribuzioni percentualmente più basso rispetto a quello registrato nel medesimo periodo nel resto del pubblico impiego. Il costo del personale e il costo del lavoro, a fronte di un aumento nel 1998, registrano infatti una flessione nel 1999 e un andamento sostanzialmente invariato nel 2000 rispetto all'anno precedente. Per effetto del ritardo nella contrattazione, è prevedibile, sin d'ora, un sensibile incremento del costo del personale nell'esercizio 2002, soprattutto per l'incidenza degli arretrati. I dati storici di spesa, pertanto, al riguardo sono relativamente significativi, giacché sulla spesa incide, soprattutto per il 2000, il dato di copertura dell'organico. La spesa storica al 31 dicembre 2000, in quanto indicativa soprattutto dell'andamento della massa salariale, riflette, infatti,

IL COSTO DEL LAVORO NELL'ANNO 2000

essenzialmente i movimenti di organico. Sotto questo profilo, al di là delle programmate assunzioni di personale dei singoli enti, nonostante un complessivo, ma scarso, aumento delle unità di personale a tempo indeterminato, alla fine del 2000 risultano ancora consistenti carenze di personale: l'organico complessivo è coperto per poco più del 75%, il più basso fra gli indici rilevati nei vari comparti del pubblico impiego. Per converso si registra un trend espansivo dei contrattisti e del personale a tempo determinato in misura ampiamente più che proporzionale alla media del pubblico impiego e in dimensioni che non trovano riscontro in nessun altro comparto di contrattazione.

CAPITOLO 10 — IL PERSONALE DEGLI ENTI DI RICERCA

10.1 Il comparto: considerazioni generali

Il comparto del personale degli enti di ricerca e sperimentazione, secondo i dati desunti dal sistema integrato Ragioneria generale dello Stato – Corte dei conti, comprende, nel 2000, lo 0,5% dei dipendenti a tempo indeterminato di tutto il pubblico impiego, con un costo del personale pari allo 0,7%.

Al 2000, risultano inclusi nel comparto 57 enti¹: di questi, il Consiglio nazionale delle ricerche (CNR), l'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), l'Istituto nazionale di fisica nucleare (INFN), l'Istituto superiore per la prevenzione e la sicurezza del lavoro (ISPESL) e l'Istituto superiore di sanità (ISS) raggiungono, insieme, il 77% dei dipendenti e l'80% del costo del personale di tutto il comparto. Solo il CNR e l'ISTAT rappresentano, peraltro, più della metà del comparto, rispettivamente con 7.401 e 2.493 dipendenti nel 2000 su un totale nel comparto di 18.687 unità alla fine dello stesso anno².

La contrattazione collettiva per il personale degli enti di ricerca è caratterizzata da rilevanti ritardi, essendo, al momento (dicembre 2001), ancora applicati i contratti conclusi per il periodo 1994-1997³. A questo riguardo la Corte ha recentemente avuto modo di segnalare, in occasione dell'esame delle ipotesi di accordo relative al contratto collettivo nazionale del comparto ricerca per il quadriennio normativo 1998-2001 ed i bienni economici 1998-1999 e 2000-2001, gli effetti negativi dovuti al ritardo nella contrattazione, rilevando, in particolare, la patologia di un procedimento di contrattazione che, svolgendosi per successive approssimazioni, giunge a conclusione del quadriennio normativo ed in prossimità

¹ Il comparto comprende anche i 23 istituti di sperimentazione agraria che sono stati assorbiti dal Consiglio per la ricerca sperimentale nell'agricoltura. Costituiscono autonomi comparti di contrattazione l'ASI e l'ENEA, ai sensi dell'art. 70, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001. Questi ultimi sono tenuti solo a comunicare il costo annuo del personale comunque utilizzato.

² In particolare, nel 2000 nel CNR risulta in servizio più del 39,6% dei dipendenti del comparto, con un costo del personale pari a quasi il 42,3% del costo di tutto il comparto. Seguono: l'ISTAT con il 13,4% dei dipendenti e l'11,3% del costo del personale del comparto; l'INFN con il 10,6% dei dipendenti e un costo del personale dell'11,1% del costo del comparto; l'ISPESL con il 6,1% dei dipendenti e il 7,6% del costo del personale di tutto il comparto; l'ISS con il 7,5% dei dipendenti e il 7,8% del costo del personale del comparto.

³ Per il personale dei livelli, si tratta di un accordo sottoscritto il 7 ottobre 1996 relativo al quadriennio 1994/1997 per gli aspetti normativi ed al biennio 1994/1995 per gli aspetti economici, e di un altro accordo sottoscritto il 21 novembre 1996 per gli aspetti economici del biennio 1996/1997; per i ricercatori e i tecnologi, si tratta di due contratti collettivi sottoscritti il 5 marzo 1998, il primo relativo al quadriennio 1994/1997 per gli aspetti normativi e al biennio 1994/1995 per gli aspetti economici, e il secondo relativo al biennio 1996/1997 per gli aspetti economici.

IL COSTO DEL LAVORO NELL'ANNO 2000

dell'inizio della decorrenza della successiva e nuova tornata contrattuale: nella specie si sono succeduti ben quattro atti di indirizzo, il primo nel 1999 riguardante il biennio economico 1998-1999 e gli altri tre nel 2001 riferiti al secondo biennio economico.

Come più volte affermato dalla Corte in sede di certificazione dei contratti collettivi (e soprattutto con riferimento a quelli relativi al secondo biennio economico 2000-2001), il ritardo nella contrattazione rappresenta una situazione che non può ritenersi fisiologica e che dovrebbe essere evitata, oltre che per la necessità di dare una rapida e definitiva disciplina giuridica al rapporto di lavoro, soprattutto per motivi di rispetto dei principi di contabilità e di ordine economico-finanziario. Difatti vengono utilizzate, solo in anni successivi e a distanza di tempo, risorse teoricamente di competenza di esercizi precedenti, con negativi riflessi in relazione alla ordinata gestione del bilancio; inoltre la corresponsione tardiva degli incrementi provoca i ben noti effetti derivanti dal cumulo degli aumenti con quelli di competenza dell'esercizio corrente, contribuendo a determinare una dinamica retributiva potenzialmente inflativa.

Nella specie, poi, il ritardo nella contrattazione segue una dinamica che non trova riscontro in nessun altro comparto del pubblico impiego contrattualizzato: basti pensare che, senza considerare gli enti monocomparto di cui all'art. 70, comma 4, del d.lgs. n. 165 del 2001 e ad eccezione della dirigenza dell'area I e dei segretari comunali, i cui contratti per il quadriennio normativo 1998-2001 ed i bienni economici 1998-1999 e 2000-2001, seppur con notevole ritardo, sono stati comunque siglati rispettivamente nell'aprile e nel maggio 2001, il comparto degli enti di ricerca è l'unico, per il quale, al momento, non è stato stipulato il contratto neanche per il primo biennio economico 1998-1999, giacché la contrattazione si è svolta contestualmente sul quadriennio normativo e su entrambi i bienni economici, nel dichiarato intento di porre una stretta correlazione tra gli obiettivi da perseguire, mediante una lettura combinata e complessiva degli effetti recati dai due contratti e con un meccanismo di provvista finanziaria che inverte la logica, secondo cui la contrattazione nel pubblico impiego si svolge nell'ambito di compatibilità economiche predeterminate.

CAPITOLO 10 — IL PERSONALE DEGLI ENTI DI RICERCA

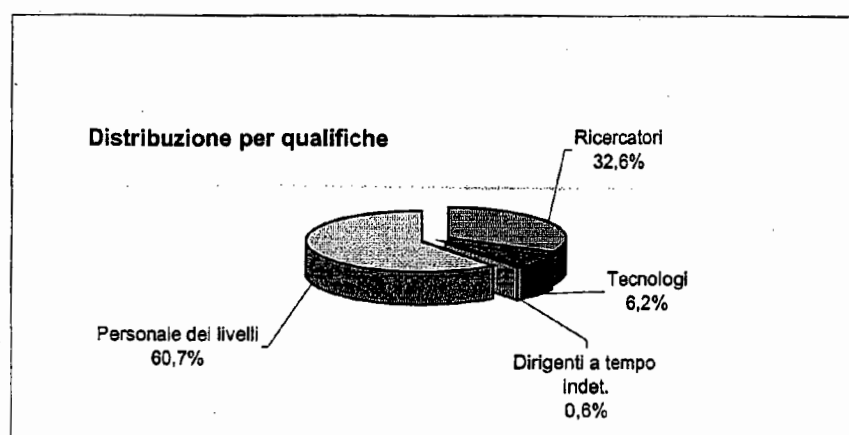
L'ipotesi di accordo per il quadriennio normativo 1998-2001 ed il biennio economico 1998-1999 e l'ipotesi di accordo per il biennio economico 2000-2001 sono state siglate entrambe lo scorso 17 ottobre e sono pervenute alla Corte dei conti, per la certificazione prevista dall'art. 47 del d.lgs. n. 165 del 2001, il 16 novembre. Nell'adunanza del 29 novembre 2001, le Sezioni riunite della Corte hanno reso, per entrambe le ipotesi di accordo, certificazione non positiva, allo stato degli atti, con le motivazioni esposte nel rapporto di certificazione depositato il 7 dicembre 2001 (v. Deliberazione n. 62 del 2001).

Le considerazioni che seguono scontano, pertanto, rispetto alle dinamiche retributive del resto del pubblico impiego, la scarsa comparabilità e la relativa significatività dei dati, in particolare per quelli relativi alla spesa, che, ancora nel 2001, ad eccezione delle retribuzioni per la dirigenza amministrativa⁴, riflettono essenzialmente gli andamenti dei movimenti di organico.

10.2 Il personale del comparto: consistenza, composizione e dinamica

Al 31 dicembre 2000, i dipendenti a tempo indeterminato del comparto risultano 15.597: per il 32,6% ricercatori (5.081 unità), il 6,2% tecnologi (960 unità), lo 0,6% dirigenti (96 unità), il 60,7% personale dei livelli (9.460 unità).

Grafico 1



⁴ I dirigenti degli enti di ricerca fanno parte dell'area I. Ad essi si applicano, pertanto, il contratto per il quadriennio normativo 1998-2001 ed il biennio economico 1998-1999 e il contratto per il biennio economico 2000-2001, entrambi stipulati in data 5 aprile 2001.

IL COSTO DEL LAVORO NELL'ANNO 2000

Rispetto all'anno precedente, i dirigenti a tempo indeterminato del comparto sono diminuiti del 2% (96 a fronte di 98 nel 1999), mentre è sensibilmente aumentato, fino a coprire quasi interamente l'organico, il numero dei dirigenti assunti a tempo determinato: su una dotazione organica di 26 unità, il numero dei dirigenti a tempo determinato è passato, infatti, da 4 unità alla fine del 1999 a 24 unità alla fine del 2000.

Il numero complessivo dei dipendenti dei livelli è, invece, lievemente sceso: da 9.493 unità nel 1999 a 9.460 unità nel 2000. Sono, al contrario, aumentati i ricercatori e i tecnologi, rispettivamente dell'1,5% e dello 0,6%, sebbene con un *trend* di crescita più contenuto rispetto a quello registrato nel 1998 (che era del 4,7% e del 9,2% rispetto al 1997). Nel complesso, i dipendenti a tempo indeterminato sono rimasti sostanzialmente invariati, essendo aumentati di circa lo 0,3% rispetto al 1999 (nel 2000 risultano, cioè, 43 unità di personale in più rispetto al 1999).

Alla fine del 2000, risultano, quindi, ancora consistenti carenze di personale: l'organico complessivo è infatti coperto per poco più del 75%, il più basso fra gli indici rilevati nei vari comparti del pubblico impiego⁵.

Tabella 1

Copertura degli organici alla fine del 2000

Qualifiche	Copertura organici (%)
Ricercatori	74,1%
Tecnologi	76,7%
dirigenti a tempo indet.	61,5%
personale dei livelli	76,1%
Comparto	75,4%

Non sembra, peraltro, che negli anni a venire possa essere significativamente ridotto il margine di scoperto dell'organico.

Al di là delle programmate assunzioni di personale dei singoli enti e a prescindere dai profili di stretta valutazione della compatibilità finanziaria degli

⁵ La percentuale di copertura dell'organico del personale a tempo indeterminato si attesta, nel 2000, nel pubblico impiego attorno ad una media del 97%.

CAPITOLO 10 — IL PERSONALE DEGLI ENTI DI RICERCA

accordi del comparto ricerca relativi alla tornata contrattuale che si sta ora chiudendo, il disegno di legge finanziaria per il 2002, all'art. 14, prevede, infatti, un generalizzato blocco delle assunzioni, che neutralizza gli stessi effetti delle previsioni contenute negli artt. 54 e 64 dell'ipotesi di accordo relativa al quadriennio normativo 1998-2001 e al primo biennio economico 1998-1999, le quali, nell'intento di sostenere e potenziare, attraverso la qualificata selezione e lo sviluppo delle professionalità, gli obiettivi del Piano nazionale della ricerca per il triennio 2001-2003, finalizzano prioritariamente risorse pari al 2% del monte salari annuo 1999 (circa 20 mld di lire) al finanziamento di oneri conseguenti al fabbisogno di personale, prevedendo, allo scopo, l'attivazione di procedure concorsuali entro due e tre mesi dalla sottoscrizione del contratto rispettivamente per il personale dei livelli e per i ricercatori e tecnologi.

A fronte, tuttavia, di un organico significativamente scoperto con i dipendenti a tempo indeterminato, la cui incidenza sotto questo profilo non sembra registrare scostamenti nelle serie storiche dal 1997 al 2000, il restante personale, rappresentato dai contrattisti e dal personale a tempo determinato, presenta un *trend* di crescita nel 2000, rispetto all'anno precedente, assai significativo: risultano infatti in servizio, alla fine del 2000, 3.066 contrattisti e dipendenti a tempo determinato e cioè il 10,8% in più rispetto al 1999. Un fenomeno, questo, che costituisce indizio sintomatico di utilizzo improprio del precariato a copertura dell'organico e che non trova riscontro, in queste dimensioni, in nessun altro comparto del pubblico impiego.

I dipendenti a tempo indeterminato costituiscono, pertanto, solo l'83,5% del complessivo personale⁶.

Tabella 2

Consistenza del personale

Anni	a tempo indeterminato	restante personale
1997	15.277	2.627
1998	15.570	2.686
1999	15.554	2.767
2000	15.597	3.066

⁶ Nel 2000, in tutto il pubblico impiego i dipendenti a tempo indeterminato rappresentano l'89% del complessivo personale.

IL COSTO DEL LAVORO NELL'ANNO 2000

Alla fine del 2000, risultano in part-time, fino al 50% e oltre il 50%, rispettivamente 110 e 217 dipendenti dei livelli, con un'incidenza complessiva lievemente superiore alla media del pubblico impiego: 3,5% a fronte del 3%. Risultano in part-time anche 28 ricercatori e 13 tecnologi.

Tabella 3*Diffusione del part-time (personale dei livelli)*

Anni	unità	% sul totale
1997	190	2
1998	227	2,4
1999	279	2,9
2000	327	3,5

Nel 2000, il tasso di femminilizzazione del comparto degli enti di ricerca raggiunge il 39,2%, di poco superiore all'anno precedente e al 1998: un livello ancora modesto, se si considera che la presenza femminile in tutto il pubblico impiego — che pure comprende comparti a naturale prevalenza maschile — è invece pari, nel 2000, al 50%.

Tabella 4*Personale femminile (%)*

Anni	ricercatori	tecnologi	dirigenti	livelli
1997	30,1	26,6	25,8	40,3
1998	31,0	27,8	26,6	40,6
1999	31,6	27,6	31,6	40,7
2000	39,2	28,6	30,2	41,0

Anni	a tempo indeterminato	restante personale	comparto
1997	36,3	44,0	37,4
1998	36,7	47,3	38,2
1999	36,9	47,1	38,5
2000	37,6	47,5	39,2

CAPITOLO 10 — IL PERSONALE DEGLI ENTI DI RICERCA

Nel periodo 1996-2000, i ricercatori e i tecnologi con più di 20 anni di servizio sono progressivamente diminuiti: rispettivamente, dal 41% al 37,2% e dal 48,7% al 32,6%.

10.3 Il personale del comparto: la spesa

Nel 2000, le retribuzioni complessive medie annue *pro-capite*⁷ del personale a tempo indeterminato, al netto degli arretrati, si attestano attorno ad una cifra di 78 milioni di lire per i ricercatori, 72 per i tecnologi, 128 per i dirigenti⁸ e 47 per i dipendenti dei livelli^{9 10}.

Risultano così aumenti, al netto degli arretrati, nel triennio 1998-2000, rispetto al 1997, del 13,9% per i ricercatori, del 7,8% per i tecnologi e del 24,9% per i dirigenti, con un *trend* di crescita nel biennio 1999-2000 rispetto al 1998, di certo ancora significativo per il personale dirigenziale, ma comunque notevolmente più contenuto rispetto al tasso di crescita delle retribuzioni nel 1998 rispetto al 1997. Per il personale dei livelli si registra, invece, nel triennio un andamento sostanzialmente invariato della retribuzione, avendo avuto applicazione i contratti collettivi per il periodo 1994-1997 a decorrere dal 1996.

⁷ La retribuzione media complessiva è data dalla sommatoria delle competenze fisse e delle competenze accessorie. La retribuzione lorda annua è ottenuta, pertanto, dividendo la spesa complessiva annua relativa alle competenze fisse ed accessorie per il numero medio dei dipendenti nell'anno. Per lo specifico comparto della ricerca il numero medio dei dipendenti è stato calcolato come media aritmetica del numero dei dipendenti in servizio all'inizio dell'anno e del numero dei dipendenti in servizio alla fine dell'anno.

⁸ Sulla base degli accordi in vigore alla data del 31 dicembre 2000, la retribuzione del personale dirigenziale e assimilato comprende alcune componenti comuni alle due aree, della dirigenza amministrativa e dei ricercatori e tecnologi: stipendio tabellare, indennità integrativa speciale, retribuzione individuale di anzianità. Differiscono invece le componenti del trattamento accessorio: retribuzione di posizione e retribuzione di risultato per i dirigenti amministrativi; indennità per oneri specifici connessi all'esercizio dell'attività di ricercatore e tecnologo, indennità di direzione e di responsabilità professionale, indennità derivanti da specifiche disposizioni normative, per i ricercatori e i tecnologi (artt. 23, 26 e 54 del primo accordo del 5 marzo 1998, artt. 6 e segg. della sezione seconda del secondo accordo del 5 marzo 1998).

⁹ La retribuzione del personale dei livelli comprende un "trattamento fondamentale" costituito dallo stipendio tabellare, dalla retribuzione individuale di anzianità e dall'indennità integrativa speciale, e un "trattamento accessorio" costituito da indennità di valorizzazione professionale, di rischio disagio o responsabilità, di ente, di posizione, e da compensi per lavoro straordinario e per la produttività collettiva e individuale (art. 38 dell'accordo del 7 ottobre 1996).

¹⁰ Le retribuzioni, al lordo degli arretrati, si attestano invece attorno ad una cifra di 80 milioni di lire per i ricercatori, 73 per i tecnologi, 140 per i dirigenti, 48 per il personale dei livelli.

IL COSTO DEL LAVORO NELL'ANNO 2000

I rilevati aumenti retributivi al personale dirigenziale e assimilato, superiori ai tassi di inflazione programmati per il 1998 e per il 1999, derivano dalla applicazione dei contratti collettivi per il periodo 1994-1997.

Per i ricercatori e i tecnologi, in particolare, gli aumenti rilevati riguardano solo le "competenze fisse", a fronte, invece, di una generalizzata flessione della componente accessoria della retribuzione: nel triennio 1998-2000, la spesa per emolumenti fissi, al netto degli arretrati, presenta, infatti, un *trend* di aumento, rispetto al 1997, del 23% per entrambe le categorie.

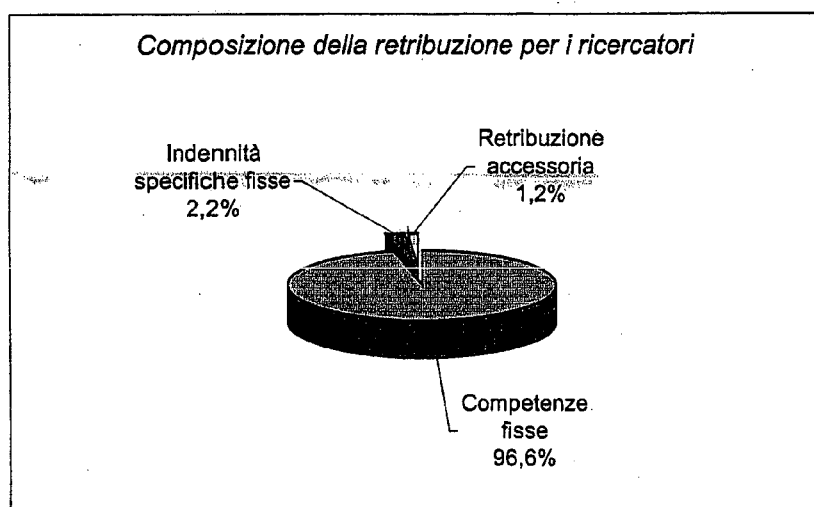
Tabella 5

Spesa per competenze fisse (al netto degli arretrati)

Anni	ricercatori	tecnologi
1998/97	+16,3%	+12,8%
1999/98	+2,0%	+12,0%
2000/99	+3,8%	-2,6%
2000/97	+23,1%	+23,0%

La rilevante diminuzione dell'incidenza della retribuzione accessoria deriva, per i ricercatori e tecnologi, dalla marginalità di questa componente nell'ambito del trattamento economico previsto dagli ultimi contratti collettivi.

Grafico 2



CAPITOLO 10 — IL PERSONALE DEGLI ENTI DI RICERCA

A fronte di un aumento del costo del personale nel 1998 del 16,5% per effetto soprattutto del riconoscimento degli arretrati, indubbiamente rilevanti a causa del ritardo nella contrattazione (i soli arretrati avevano raggiunto il 7,1% di tutto il costo del personale), nel 1999 il costo del personale del comparto è diminuito del 4% e nel 2000 è ulteriormente diminuito dello 0,3% rispetto all'anno precedente.

Analogamente, a fronte di un aumento del costo del lavoro, nel 1998, del 15,6%, si registra una flessione del 3,7% nel 1999 e un andamento invariato nel 2000 rispetto all'anno precedente.

Tabella 6

Costi del comparto (in milioni)

Anni	costo del personale	costo del lavoro
1997	1.396.910	1.445.740
1998	1.628.142	1.671.001
1999	1.565.263	1.611.134
2000	1.560.612	1.611.105

10.4 I principali enti del comparto

Consiglio nazionale delle ricerche

Dopo il riordino disposto con il d.lgs. 30 gennaio 1999, n. 19¹¹, il CNR ha programmato l'assunzione di 1.305 unità¹². Alla fine del 2000, i dipendenti risultano 7.401, con un onere che incide, in termini di competenza, per circa il 45% sulle spese totali dell'ente.

¹¹ Per l'art. 13 del d.lgs. n. 19/1999, "nelle more dell'approvazione" del piano triennale di attività" previsto dall'art. 6 dello stesso d.lgs., il CNR può provvedere ad assunzioni di personale previa autorizzazione ministeriale, con "priorità" al "potenziamento della ricerca scientifica nel Mezzogiorno" e rispettando "in ogni caso", negli anni 1999 e 2000, il limite del 75% del contributo a carico del Fondo ordinario per gli enti e le istituzioni di ricerca finanziati dal Ministero dell'istruzione, dell'università e della ricerca.

¹² Da una nota dell'ente del 20.7.1999, si evince che gli "oneri derivanti dai bandi di concorso 1999 avranno effetto sul bilancio 2000 limitatamente al secondo semestre e che gli oneri derivanti dai bandi di concorso 2000 avranno effetto sul bilancio 2001".

IL COSTO DEL LAVORO NELL'ANNO 2000

Tabella 7

Personale CNR

Anni	personale	costo del personale (milioni)
1997	7.503	598.504
1998	7.580	665.199
1999	7.417	624.163
2000	7.401	659.552

Istituto nazionale di statistica

In attuazione dell'art. 39 della legge n. 449/1997, l'ISTAT ha definito "programmi di reclutamento" in ruolo per 942 unità nel triennio 1998-2000, 409 nel 1999-2001, 501 nel 2000-2002¹³. Alla fine del 2000, risultano in servizio 2.495 dipendenti, 124 in più rispetto all'anno precedente.

Tabella 8

Personale ISTAT

Anni	personale	costo del personale (milioni)
1997	2.305	163.650
1998	2.379	186.176
1999	2.369	172.102
2000	2.493	176.163

Istituto nazionale di fisica nucleare

L'INFN ha programmato il "reclutamento" di 164 dipendenti per il periodo 27 novembre 1998 - 26 novembre 2001. Alla fine del 2000, i dipendenti in servizio risultano 1.985.

¹³ Si tratta di programmi "scorrevoli" per cui "i dati esposti non risultano sommabili tra loro".