



CENSIMENTO GENERALE DEL PERSONALE IN SERVIZIO PRESSO GLI ENTI LOCALI

DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI INTERNI E TERRITORIALI
DIREZIONE CENTRALE PER LE AUTONOMIE

Censimento generale del personale in servizio presso gli enti locali

dati aggiornati al 31 dicembre 2019

*A cura del DIPARTIMENTO PER GLI AFFARI INTERNI E TERRITORIALI
Direzione Centrale per le Autonomie
con il contributo della Direzione Centrale per i Servizi Elettorali*

*Un ringraziamento per il prezioso impegno a:
Raffaele Bonanno, Annarita Festa, Stefania Andreoli,
Roberto Andracchio, Nicola Colantonio, Enrico Galvano, Fabio Ferri*

In quarta di copertina: Fascia tricolore

Indice

1. Cenni introduttivi	1
1.1 Informazioni generali	2
2. Informazioni a carattere economico	5
2.1 Enti in situazione di difficoltà finanziaria	5
2.2 Rispetto dell'equilibrio di bilancio	9
2.3 Rispetto dei vincoli assunzionali	12
2.4 Società a partecipazione pubblica o controllate - vincoli assunzionali.	23
2.5 Incidenza percentuale delle spese di personale sulla spesa corrente	27
2.6 Contrattazione decentrata integrativa	29
2.7 Spesa per contratti di somministrazione	34
2.8 Prestazioni di lavoro occasionale	35
3. Dotazioni organiche.....	36
4. Personale in servizio.....	39
4.1 Direttore generale	39
4.2 Dirigenti a tempo indeterminato ed a contratto ex art. 110 del D.Lgs 267/2000.	40
4.3 Dipendenti per categoria e posizione economica	43
4.4 Titolo di studio	44
4.5 Personale maschile e femminile.....	45
4.6 Anzianità anagrafica	46
4.7 Anzianità di servizio	47
4.8 Personale polizia locale	48
4.9 Personale con altri contratti	53
4.10 Collaboratori a tempo determinato – Uffici di staff	54
4.11 Personale a tempo parziale	55
4.12 Articolazione del lavoro turnazione e reperibilità.....	57
4.13 Contratti di collaborazione di natura autonoma.....	58
4.14 Incarichi di studio/ricerca e consulenza.....	62
4.15 Prestazioni professionali per resa di servizi o adempimenti obbligatori per legge	64
4.17 Formazione.....	71
4.18 Progressioni orizzontali	73
4.19 Progressioni verticali	74
5. Mobilità, Comandi e Aspettativa.....	76

5.1 Mobilità	76
5.2 Personale comandato/distaccato.....	79
5.3 Aspettativa per dottorato di ricerca	80
6. Politiche assunzionali.....	81
6.1 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)	81
6.2 Ricognizione annuale delle eccedenze di personale.....	83
6.3 Concorsi pubblici	85
6.5 Categorie protette.....	99
7. Cessazioni.....	102
8. Valutazione delle prestazioni e dei risultati.....	105
9. Servizi disciplinari	108
10.1 Gestione diretta	110
10.2 Forme associative	110
10.3 Esternalizzazione di servizi	113

Dati Statistici - Riepilogo nazionale: Tutti gli enti

Nota bene: Per il link al seguente indice aprire ed utilizzare solo il segnalibro

1. Personale in servizio	
1.1 Anzianità anagrafica.....	1.1
1.2 Anzianità di servizio.....	1.19
1.3 Titoli di studio.....	1.30
1.4 Tempo Indeterminato.....	1.41
1.5 Lavoro Flessibile.....	1.54
1.6a Contratti di collaborazione autonoma - profilo, durata, incarico... ..	1.61
1.6b Contratti di collaborazione autonoma - titoli di studio.....	1.62
1.7 Formazione.....	1.63
2. Assunzioni / Cessazioni	
2.1 Assunzioni.....	2.1
2.2 Cessazioni.....	2.12
3. Modalità di gestione servizi.....	3.1

1. Cenni introduttivi

Il Censimento generale del personale in servizio presso gli enti locali è curato annualmente dal Ministero dell'Interno, in attuazione del disposto di cui all'articolo 95 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (T.U.E.L.).

La rilevazione dei dati è effettuata d'intesa con il Ministero dell'Economia e delle Finanze¹, sulla base delle informazioni relative al Conto annuale² dell'anno 2019.

In questa pubblicazione, che fotografa appunto la situazione occupazionale al 31.12.2019 sono presentate le risultanze dell'elaborazione dei dati di maggiore interesse.

Le informazioni contenute nella presente pubblicazione sono state rilevate ed elaborate per contratto³, in considerazione della difformità degli ordinamenti del personale delle amministrazioni locali appartenenti alle province autonome rispetto all'ordinamento nazionale.

Terminata l'acquisizione dei dati e le successive operazioni di verifica, il flusso informativo attivato con il Ministero dell'Economia e delle Finanze è stato sospeso definitivamente il 26 ottobre 2019, data alla quale erano pervenute le risposte del 93% degli enti interessati.

In questa pubblicazione si dà quindi conto dei dati, pervenuti sino a detto termine, riferiti alla situazione occupazionale degli enti locali al 31 dicembre 2019⁴.

¹ In base al Protocollo d'intesa tra il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato e il Ministero dell'Interno - Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali, sottoscritto in data 8 maggio 2008.

² La rilevazione è prevista dal Titolo V del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

³ CCNL Regioni e autonomie locali, contratto Friuli Venezia Giulia, contratto provincia autonoma di Bolzano, contratto provincia autonoma di Trento, contratto regione Valle d'Aosta.

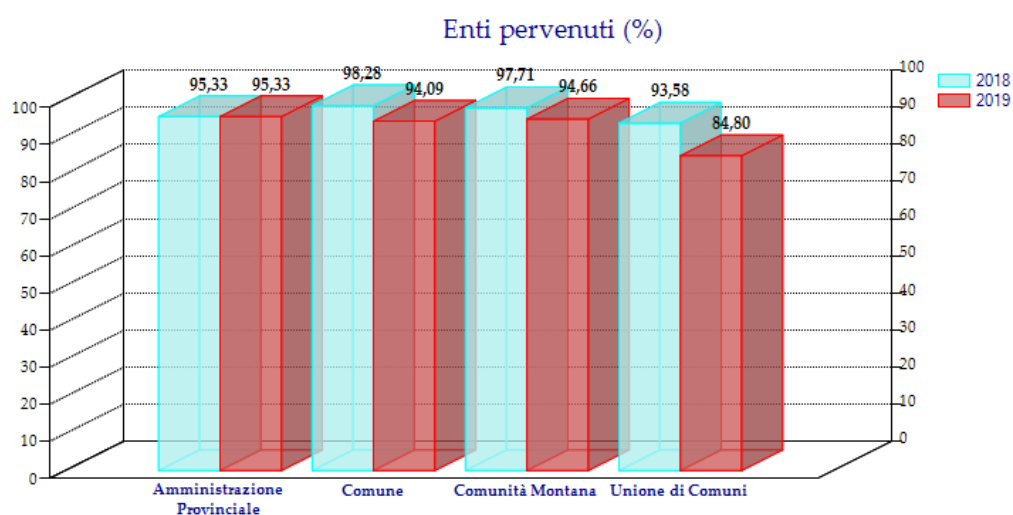
⁴ Ulteriori elaborazioni e dati di dettaglio possono essere forniti su richiesta degli interessati.

1.1 Informazioni generali

In occasione del *Censimento* precedente (dati al 31.12.2018) erano pervenute le risposte di n. 8.549 enti sul totale di n. 8.726 amministrazioni locali coinvolte. Per l'attuale rilevazione (dati al 31.12.2019) sono pervenute le risposte di n. 8.176 amministrazioni sul totale di n. 8.745 enti interessati.

In particolare, hanno trasmesso le informazioni:

- n. 102 Province su 107 tenute⁵ (n. 102 su n.107 nel 2018);
- n. 7.546 Comuni su 8.020 tenuti (n. 7.867 comuni su n. 8.005 nel 2018);
- n. 124 Comunità Montane su 131 tenute (n. 128 su 131 nel 2018);
- n. 413 Unioni di Comuni su 487 tenute (n. 452 su 483 nel 2018);



Dalle elaborazioni effettuate sui dati raccolti con il censimento 2019 emerge la situazione di seguito riportata, per il cui approfondimento si rinvia ai capitoli successivi.

La maggior parte degli enti locali ha dichiarato di aver rispettato le regole dell'equilibrio di bilancio.

Per l'anno 2019, la media nazionale dell'*incidenza della spesa per il personale in rapporto alle spese correnti* risulta pari al 30,5% (contro 28,8% nel 2018).

⁵ La Regione Autonoma Valle d'Aosta non è suddivisa in province. Tuttavia sono stati rilevati anche i dati ad essa relativi, in quanto le funzioni "provinciali" sono ripartite tra la Regione e i Comuni.

Per quanto riguarda il *personale a tempo indeterminato* in servizio, è stato registrato un decremento delle unità presenti al 31.12.2019 (n. 363.998 contro n. 376.285 unità registrate alla fine del 2018).

In particolare, i dirigenti in servizio al 31 dicembre 2019 erano n. 4.056 (compresi i dirigenti a tempo determinato che coprivano posti presenti in organico e direttori generali), contro n. 4.819 del 2018.

Come negli anni scorsi, una particolare attenzione è stata riservata al personale addetto al servizio di *polizia locale*, che, in totale, ammonta a n. 53.257 unità (nel 2018 n. 54.754 unità), di cui n. 49.874 nei Comuni; n. 1.836 nelle Unioni di Comuni; n. 1.540 nelle Province e n. 7 nelle Comunità Montane. Disaggregando il dato per aree geografiche, la maggior parte è concentrata nell'Italia nord-occidentale, seguita dall'Italia centrale e meridionale, in particolare nelle regioni Lombardia e Lazio, seguite da Campania e Sicilia.

Relativamente all'*anzianità anagrafica*, alla fine dell'anno passato risultavano in servizio n. 90.017 unità tra i 55 e i 59 anni di età, contro le n. 92.907 del 2018 e le 96.832 unità del 2017); n. 65.777 unità tra i 60 e i 64 (n. 71.933 nel 2018 e n.71.540 nel 2017) e n. 12.094 unità oltre i 65 (n. 11.208 nel 2018 e n. 10.619 nel 2017).

Per quanto concerne, invece, l'*anzianità di servizio*, la fascia più numerosa è risultata quella dei dipendenti che hanno prestato fino a 20 anni di servizio. (n. 106.285 unità contro n. 104.321 unità del 2018) di cui n. 45.640 uomini e n. 60.645 donne. Un aumento è stato registrato per la fascia del personale che ha superato i 40 anni di servizio (n. 5.189 unità contro le n. 3.683 unità del 2018).

Dalla rilevazione emerge, poi, una diminuzione del ricorso alle *collaborazioni di natura autonoma* rispetto all'anno precedente. Nel 2019 sono stati stipulati n. 1.312 contratti di collaborazione con n. 1.191 soggetti diversi, contro n. 2.202 contratti del 2018 e con soggetti diversi n. 1.817.

In diminuzione gli incarichi di studio ricerca e consulenza pari a n. 31.542. In diminuzione anche le progressioni orizzontali rispetto all'anno precedente (n. 50.255 contro n. 152.459 avanzamenti del 2018). Mentre sono state rilevate n. 1.182 progressioni verticali.

Inoltre, nel 2019 sono state assunte n. 14.109 unità per *concorso pubblico*, contro n. 8.103 unità del 2018; sono stati *stabilizzati* n. 2.833 ex LSU (n. 141 nel 2014, n. 14 nel 2015, n. 67 nel 2016 e n. 308 nel 2017 e n. 497 nel 2018) e n. 4.515 unità

di personale già a tempo determinato, contro n. 1.515 del 2018, con le procedure di cui all'articolo 35, comma 3bis, del decreto legislativo n. 165/2001, all'articolo 4, comma 6, della legge n. 125/2013, nonché all'art. 20, commi 1 e 2 del D.Lgs 75/2017.

Dalle informazioni raccolte è emerso che, nell'anno 2019, la mobilità in entrata ha interessato n. 5.282 unità (n. 5.038 nel 2018), mentre la mobilità in uscita ha riguardato n. 6.191 unità (n. 9.103 nel 2018).

Per quanto riguarda il *personale cessato dal servizio*, nel 2019 hanno presentato domanda di dimissioni volontarie, prima del raggiungimento dei limiti di età previsti per la pensione di vecchiaia, n. 15.481 unità contro 9.383 unità del 2018; i pensionamenti per raggiunti limiti di età hanno interessato n. 6.062 unità contro n. 7.330 unità nel 2018; risultano cessate n. 1.900 unità di personale per risoluzione del rapporto di lavoro, ad iniziativa dell'amministrazione di appartenenza, ai sensi dell'articolo 72, comma 11, della legge n. 133/2008, come modificato dall'art. 1 comma 5 della legge 114/2014 (n. 2.169 unità nel 2018); le cessazioni per esternalizzazione di servizi hanno interessato n. 160 unità (n. 230 nel 2018); i licenziamenti a seguito di procedimento disciplinare hanno riguardato n. 272 unità (n. 350 nel 2018).

In relazione alle *modalità di gestione* dei servizi, è risultato che gli enti locali gestiscono oltre il 60% delle proprie attività in economia diretta, dato in diminuzione rispetto alla precedente rilevazione (66%). Dai dati pervenuti emerge che, alla fine del 2019, n. 3.695 enti avevano scelto di gestire in forma associata alcune funzioni fondamentali, applicando il disposto di cui all'articolo 14, comma 28, della legge n. 122/2010.

La forma associativa più utilizzata è stata quella della *convenzione* stipulata ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo n. 267/2000. Al 31.12.2019, infatti, risultavano attive complessivamente n. 8.008 convenzioni. Inoltre, complessivamente, n. 2.632 Comuni hanno dichiarato di far parte di una *Unione*, costituita ai sensi dell'articolo 32 del decreto legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii., soprattutto per gestire in forma associata, la polizia locale, la protezione civile, i servizi finanziari e i servizi sociali.

Il *Censimento* non rileva le situazioni di difficoltà finanziarie degli enti locali, tuttavia se ne fa cenno in questa pubblicazione perché il loro notevole aumento negli ultimi anni si ripercuote negativamente sull'occupazione.

2. Informazioni a carattere economico

2.1 Enti in situazione di difficoltà finanziaria

L'aumento costante degli Enti in condizioni di dissesto, riequilibrio finanziario pluriennale e di deficitarietà strutturale, si ripercuote negativamente sulla gestione degli enti locali, i quali sono tenuti a rispettare pedissequamente i vincoli di finanza pubblica, necessari per il risanamento dell'Ente.

In particolare, la crescita delle dichiarazioni di dissesto, inevitabile conseguenza di comportamenti difformi da una sana gestione finanziaria, è tendenzialmente contrastata da misure economico-normative volte alla crescita ed a una più oculata gestione dei servizi pubblici che tenga conto ed ottimizzi le risorse a disposizione degli Enti.

Sin dal 2011, l'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n. 149/2011, ha introdotto la possibilità per le Sezioni regionali della Corte dei Conti di attivare una procedura di verifica della gestione finanziaria degli enti locali, che può concludersi con l'assegnazione, da parte delle Prefetture, di un termine per l'adozione della deliberazione di dissesto (c.d. "*dissesto guidato*").

Successivamente, nell'anno 2012, considerato il diffondersi delle situazioni di squilibrio finanziario strutturale, è stata introdotta la procedura di riequilibrio finanziario pluriennale (c.d. "*predissesto*"), alla quale hanno fatto e tuttora fanno ricorso numerosi enti, anche di notevoli dimensioni.

L'articolo 155 del decreto legislativo 18.8.2000, n. 267 ha attribuito alla *Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali*, operante presso il Ministero dell'Interno, il compito di esercitare il controllo centrale sui Comuni e sulle Province che hanno dichiarato il dissesto finanziario (articolo 244 e seguenti TUEL); sui Comuni, sulle Province e sulle Comunità Montane strutturalmente deficitari (articolo 242 TUEL) e sui Comuni e sulle Province che fanno ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale (articolo 243bis TUEL).

In base al regolamento che disciplina il funzionamento della *Commissione* (decreto del Presidente della Repubblica dell'8.11.2013, n. 142), detto Organo è presieduto dal Sottosegretario di Stato pro-tempore con delega per le materie afferenti le autonomie locali e la finanza locale ed è composto dal Capo Dipartimento per gli affari interni e territoriali, che svolge funzioni di

Vice Presidente, da dirigenti del Ministero dell'Interno, del Ministero dell'Economia e delle Finanze e del Dipartimento della Funzione Pubblica e da rappresentanti dell'ANCI e dell'UPI.

In particolare, per gli adempimenti relativi al controllo centrale in materia di personale:

- gli enti dissestati, ai fini della riduzione delle spese, sono tenuti ai sensi dell'articolo 259, comma 6, TUEL, alla rideterminazione della dotazione organica (nel rispetto dei rapporti medi dipendenti/popolazione fissati con apposito decreto del Ministro dell'Interno), che costituisce una delle misure fondamentali per la formulazione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato. Detta norma, nonostante le modifiche apportate dalla legge Madia, non è stata abrogata e quindi rimane ancora vigente oltre che per gli Enti in dissesto anche per quelli in riequilibrio finanziario pluriennale, che hanno fatto richiesta di accesso al fondo di rotazione. Inoltre, per i cinque anni successivi a quello dell'ipotesi, tutti gli ulteriori provvedimenti che incidono sulla spesa del personale in dotazione all'Ente e riguardanti assunzioni di personale sono soggetti al controllo della *Commissione* (articolo 243, comma 7);
- gli enti in condizioni di deficitarietà strutturale, invece, sono sottoposti al controllo centrale solo per la durata del secondo anno successivo a quello nel quale il rendiconto di gestione ha evidenziato almeno la metà dei parametri con valori deficitari (articolo 242, comma 1). Diversamente dagli enti dissestati, quelli deficitari non sono tenuti alla rideterminazione della dotazione organica, al rispetto dei citati rapporti dipendenti/popolazione e alla presentazione di una ipotesi di bilancio riequilibrato. Il controllo, pertanto, si sostanzia prioritariamente nella verifica sulla compatibilità finanziaria, da parte della *Commissione*, ai fini dell'approvazione dei provvedimenti relativi alle modificazioni del fabbisogno ed assunzioni di personale eventualmente disposte da tali enti;
- gli enti in "predissesto" sono soggetti al controllo centrale della *Commissione* sia per la rideterminazione della dotazione organica, sia per qualsiasi tipologia di assunzione, secondo quanto disposto dalle lettere d) e g) del comma 8 dell'articolo 243**bis** TUEL, e ss.mm.ii per tutta la durata del Piano

di riequilibrio finanziario pluriennale, durata che può essere compresa tra quattro e venti anni.⁶

⁶ I commi 714 (come sostituito dal comma 434 dell'art. 1 della legge 232/2016), 714 bis (introdotto dall'art. 15 c. 2 del D.L.113/2016) e 715 dell'art. 1 della legge di stabilità 28.12.2015 n. 208 e ss.mm.ii., prevedono che: comma 714 *“Fermi restando i tempi di pagamento dei creditori, gli enti locali che hanno presentato il piano di riequilibrio finanziario pluriennale o ne hanno conseguito l'approvazione ai sensi dell'articolo 243-bis del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, prima dell'approvazione del rendiconto per l'esercizio 2014, se alla data della presentazione o dell'approvazione del medesimo piano di riequilibrio finanziario pluriennale non avevano ancora provveduto ad effettuare il riaccertamento straordinario dei residui attivi e passivi di cui all'articolo 3, comma 7, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, possono rimodulare o riformulare il predetto piano, entro il 31 maggio 2017, incorporando la quota di disavanzo risultante dalla revisione straordinaria dei residui di cui all'articolo 243-bis, comma 8, lettera e), limitatamente ai residui antecedenti al 1° gennaio 2015, e ripianando tale quota secondo le modalità previste dal decreto del Ministero dell'economia e delle finanze 2 aprile 2015,La restituzione delle anticipazioni di liquidità erogate agli enti di cui al periodo precedente, ai sensi degli articoli 243-ter e 243-quinquies del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000, è effettuata in un periodo massimo di trenta anni decorrente dall'anno successivo a quello in cui è stata erogata l'anticipazione. A decorrere dalla data di rimodulazione o riformulazione del piano, gli enti di cui ai periodi precedenti presentano alla Commissione di cui all'articolo 155 del medesimo testo unico di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000 apposita attestazione del rispetto dei tempi di pagamento di cui alla direttiva 2011/7/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 febbraio 2011.”* La Corte Costituzionale, con sentenza 5 dicembre 2018 - 14 febbraio 2019, n. 18 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale di tale comma 714. Art. 714-bis: *“Gli enti locali che hanno presentato il piano di riequilibrio finanziario pluriennale o ne hanno conseguito l'approvazione ai sensi dell'articolo 243-bis del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, con delibera da adottarsi dal Consiglio dell'ente entro la data del 30 settembre 2016, possono provvedere a rimodulare o riformulare il piano stesso, fermo restando la sua durata originaria e quanto previsto nel comma 7 dell'articolo 243-bis del medesimo decreto legislativo n. 267 del 2000, per tenere conto dell'eventuale disavanzo risultante dal rendiconto approvato o dei debiti fuori bilancio anche emersi dopo la approvazione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale, ancorché relativi a obbligazioni sorte antecedentemente alla dichiarazione di predisse sto, anche in deroga agli articoli 188 e 194 del decreto legislativo n. 267 del 2000. Dalla adozione della delibera consiliare discendono gli effetti previsti dai commi 3 e 4 dell'articolo 243-bis del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000.”* Art. 715: *“Gli enti locali che hanno conseguito l'approvazione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'articolo 243-bis del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, per il periodo della durata del piano possono utilizzare le risorse derivanti da operazioni di rinegoziazione di mutui nonché dal riacquisto dei titoli obbligazionari emessi senza vincoli di destinazione.”* Successivamente, l'art. 38 comma 2 bis del D.L. 34/2019 convertito dalla legge 58/2019 ha previsto che: *“Gli enti locali che hanno proposto la rimodulazione o riformulazione del piano di riequilibrio ai sensi dell'articolo 1, comma 714, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, entro la data del 14 febbraio 2019 di deposito della sentenza della Corte costituzionale n. 18 del 2019, anche se non ancora approvato dalla competente sezione regionale della Corte dei conti ovvero inciso da provvedimenti conformativi alla predetta sentenza della sezione regionale competente, possono riproporre il piano per adeguarlo alla normativa vigente secondo la procedura dell'articolo 1, commi 888 e 889, della legge 27 dicembre 2017, n. 205”.*

La legge 205/2017 all'art. 1 comma 849 ha previsto che: *“Fermi restando i tempi di pagamento dei creditori, gli enti locali che hanno presentato il piano di riequilibrio finanziario pluriennale o ne hanno conseguito l'approvazione, ai sensi dell'articolo 243-bis del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, prima del riaccertamento straordinario di cui al comma 848, possono rimodulare o riformulare il predetto piano, entro il 31 luglio 2018, al fine di tenere conto di quanto previsto dallo stesso comma 848. Gli enti locali che intendono avvalersi di tale facoltà trasmettono la deliberazione consiliare contenente la relativa richiesta alla competente sezione regionale della Corte dei conti e al Ministero dell'interno nel termine di quindici giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge. Il consiglio dell'ente locale, entro il termine perentorio di quarantacinque giorni alla data di esecutività della deliberazione di cui al periodo precedente, approva il piano rimodulato o riformulato, corredato del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria. Al procedimento di formazione e di approvazione del piano si applicano le disposizioni degli articoli 243-bis, commi 6, 7, 8, 9 e 9-bis, e 243-quater del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000; i termini previsti dal citato articolo 243-quater sono ridotti alla metà”.* Il successivo comma 850, successivamente abrogato dall'art. 17 comma 4 lett. a) del DL 76/2020 convertito dalla L 120/2020, disponeva che: *“Per gli enti locali per i quali la competente sezione regionale della Corte dei conti, alla data di entrata in vigore della presente*

Gli Enti che hanno dichiarato il dissesto o deliberato il ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale con richiesta di accesso al fondo di rotazione di cui all'art. 243 ter del D.Lgs 267/2000, hanno l'obbligo di rideterminare la dotazione organica nei limiti di cui al D.M. 10 aprile 2017 che ha individuato i rapporti medi dipendenti/ popolazione validi per il triennio 2017/2019⁷.

legge, ha già accertato il grave mancato rispetto degli obiettivi intermedi fissati dal piano originario, ferme restando le eventuali misure prescritte ai sensi dell'articolo 148-bis del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, un ulteriore mancato rispetto degli obiettivi del nuovo piano rimodulato o riformulato, accertato nell'ambito della procedura di controllo di cui all'articolo 243-quater, comma 6, del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000, costituisce reiterazione del mancato rispetto degli obiettivi ai sensi del comma 7 del citato articolo 243-quater". Il comma 888 con la lett. a) ha modificato l'art. 243 bis comma 5, del TUEL e con la lett. b) ha introdotto il comma 5 bis che ha innalzato fino a 20 anni la durata massima dei piani di riequilibrio a seconda dell'incidenza delle passività complessive sugli impegni di cui al titolo I della spesa del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui si è fatto ricorso alla procedura di riequilibrio. Successivamente, l'art. 38 comma 1 terdecies del D.L. 34/2019 convertito dalla legge 58/2019 ha modificato i parametri relativi alla durata massima del piano di riequilibrio prevista dal comma 5-bis dell'articolo 243-bis del TUEL. Il DL 18/2020 ha modificato, poi, il comma 5 dell'art. 243 bis.

Il D.L. 25.7.2018 n. 91 convertito dalla legge 21.9.2018 n. 108 all'art. 1 comma 2 quater prevede che: "Nelle more della complessiva riforma delle procedure di risanamento contemplate dal titolo VIII della parte seconda del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, qualora sia stato presentato o approvato, alla data del 30 novembre 2018, un piano di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243-bis del medesimo testo unico, rimodulato o riformulato ai sensi dei commi 5 e 5-bis del medesimo articolo 243-bis e dell'articolo 1, comma 714, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, la verifica di cui al comma 7 dell'articolo 243-quater del predetto testo unico di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000 sul raggiungimento degli obiettivi intermedi è effettuata all'esito dell'approvazione del rendiconto dell'esercizio 2018 e comunque non oltre il termine di cui all'articolo 227, comma 2, del citato testo unico. Ai soli fini istruttori, rimane fermo l'obbligo dell'organo di revisione di provvedere alla trasmissione della relazione di cui al comma 6 del citato articolo 243-quater nei termini e con le modalità ivi previsti. Il mancato adeguamento dei tempi di pagamento dei debiti commerciali di cui alla normativa vigente non costituisce motivo per il diniego delle riformulazioni o rimodulazioni di cui al citato articolo 243-bis, fermo restando il rispetto dei termini di pagamento oggetto di accordo con i creditori di cui al piano riformulato o rimodulato". Il successivo comma 2 quinquies dispone che: "Non si applicano le norme vigenti in contrasto con quanto disposto al comma 2-quater". La legge 145/2018 all'art. 1 comma 960 ha previsto che: "In considerazione dei tempi necessari per la conclusione dell'iter di accoglimento o diniego da parte della Corte dei conti del piano di riequilibrio finanziario pluriennale previsto dall'articolo 243-bis del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, gli enti che chiedono di accedere alla procedura di riequilibrio finanziario possono richiedere al Ministro dell'interno un'anticipazione a valere sul Fondo di rotazione previsto dall'articolo 243-ter del citato testo unico di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000, nella misura massima del 50 per cento dell'anticipazione massima concedibile, da riassorbire in sede di concessione dell'anticipazione stessa a seguito dell'approvazione del piano di riequilibrio finanziario da parte della sezione regionale di controllo della Corte dei conti. Le somme anticipate devono essere destinate al pagamento dei debiti fuori bilancio nei confronti delle imprese per beni, servizi e forniture, previo formale riconoscimento degli stessi, nonché a effettuare transazioni e accordi con i creditori...". Il sopra richiamato D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito dalla legge 27/2020 ha disposto, con l'art. 107, comma 7, che: "I termini di cui agli articoli 246 comma 2, 251 comma 1, 259 comma 1, 261 comma 4, 264 comma 1, 243-bis comma 5, 243-quater comma 1, 243-quater comma 2, 243-quater comma 5 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 sono rinviati al 30 giugno 2020". Da ultimo il DL 76/2020 (c.d. decreto semplificazioni) convertito dalla legge 120/2020 all'art. 17 ha ulteriormente rinviato detto termine al 30.9.2020.

⁷ Sulla Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 297 del 30 novembre 2020 è stato pubblicato il nuovo Decreto Ministeriale del 18 novembre 2020 di individuazione dei rapporti medi dipendenti/popolazione valevole per il triennio 2020/2022, che entrerà in vigore il 16 dicembre 2020.

Alla data del 7 dicembre 2020, sono assoggettati al controllo di competenza della *Commissione*, per quanto concerne le dotazioni organiche e le assunzioni di personale: n. 135 enti risultati strutturalmente *deficitari* (n. 172 enti sono in fase di accertamento) nell'anno 2019, n. 143 *dissestati* (n. 142 Comuni e n. 1 Provincia) e n. 247 in "*predissesto*" (n. 236 Comuni e n. 11 Province).

2.2 Rispetto dell'equilibrio di bilancio

A decorrere dall'anno 2019 la legge 145/2018, nel dare attuazione alle sentenze della Corte Costituzionale n. 247/2017 e n. 101/2018, ha, all'art. 1, commi 819, 820⁸, 821, 824, 826, apportato innovazioni in materia di equilibrio di bilancio⁹. Conseguentemente tutte le disposizioni normative in materia di spesa di personale che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si devono intendere riferite all'equilibrio di bilancio di cui al citato articolo 1, comma 821.

Pertanto, le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, le città metropolitane e tutti i comuni a prescindere dal numero degli abitanti concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo (equilibrio finale), come desunto, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, nel rispetto delle disposizioni di cui ai predetti commi 820 e 821 che costituiscono principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica ai sensi degli articoli 117, terzo comma, e 119, secondo comma, della Costituzione¹⁰. Inoltre, per effetto del comma 823 del medesimo art. 1 della legge 145/2018: "*A decorrere dall'anno 2019, cessano di avere applicazione i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l'articolo 6-bis del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91,*

⁸ La legge 160/2019 con l'art. 1, comma 541 ha previsto che: "*Le disposizioni dell'articolo 1, comma 820, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, si applicano, a decorrere dall'anno 2020, anche alle regioni a statuto ordinario*". Il successivo comma 542 prevede che "*le disposizioni dei commi 819 e da 821 a 823 si applicano anche alle regioni a statuto ordinario a decorrere dall'anno 2021*".

⁹ Per l'approfondimento delle nuove disposizioni cfr. circ. MEF RGS n. 5 del 09/03/2020.

¹⁰ Cfr. circ. MEF RGS n. 23202 del 14.2.2019.

convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123. Con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018 restano fermi, per gli enti locali, gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 del citato articolo 1 della legge n. 232 del 2016. Resta ferma l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017¹¹, accertato ai sensi dei commi 477 e 478 del medesimo articolo 1 della legge n. 232 del 2016". Resta ferma l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017 accertato ai sensi dei commi 477 e 478 del medesimo art.1 della legge 232/2016. Il successivo comma 827, inoltre, stabilisce che: "Le sanzioni previste dall'articolo 1, comma 475, lettera e), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, non si applicano per le amministrazioni comunali che hanno rinnovato i propri organismi nella tornata elettorale del giugno 2018". Pertanto, dall'anno 2019, nei confronti delle regioni a statuto speciale, delle province autonome di Trento e di Bolzano e degli enti locali, in caso di mancato rispetto del saldo non negativo per l'anno 2018, non trovano più applicazione le sanzioni previste dai commi 475 e seguenti della legge n. 232/2016, fatta eccezione per l'ipotesi di ritardato/mancato invio della certificazione.

Inoltre, relativamente al bilancio di previsione, il successivo comma 902 dello stesso art. 1 della legge 145/2018 ha previsto che: "A decorrere dal bilancio di previsione 2019, l'invio dei bilanci di previsione e dei rendiconti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, sostituisce la trasmissione delle certificazioni sui principali dati del bilancio di previsione e del rendiconto della gestione al Ministero dell'interno da parte dei comuni, delle province, delle città metropolitane, delle unioni di comuni e delle comunità montane." Peraltro, il successivo comma 903 ha modificato l'art. 161¹²

¹¹ L'art. 38 bis comma 1 del Dl 31.12.2019 n. 162 convertito in legge 28.2.2020 n. 8 ha previsto che: "All'articolo 1, comma 473-bis, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, sono apportate le seguenti modificazioni: a) le parole: «entro il termine perentorio di cui al comma 470» sono soppresse; b) le parole: «31 gennaio 2020» sono sostituite dalle seguenti: «30 giugno 2020». In particolare, detto comma 1 reca la proroga, dal 30 gennaio al 30 giugno 2020 del termine perentorio per l'invio della nuova certificazione attestante il conseguimento del pareggio per l'anno 2017, che gli enti locali sono tenuti a presentare qualora la certificazione già trasmessa nei termini di legge sia risultata difforme dalle risultanze del rendiconto di gestione relativo a tale esercizio finanziario. Si rammenta che il comma 473-bis dell'art. 1 della L 232/2016, introdotto dal Dl.124/2019 (c.d. Dl Fiscale) ha previsto, per il solo anno 2017, che nel caso in cui la certificazione trasmessa sia difforme dalle risultanze del rendiconto di gestione, gli enti sono tenuti ad inviare una nuova certificazione, a rettifica della precedente, entro il termine perentorio del 31 gennaio 2020, ora 30 giugno 2020.

¹²L'Ordinanza n. 658 del 29 marzo 2020, emessa per l'emergenza epidemiologica del covid ha disposto, con l'art. 1, comma 2, che le sanzioni di cui al comma 4 dell'articolo 161 non si applicano alle spettanze per l'anno 2020.

del TUEL in materia di certificazioni finanziarie e invio di dati contabili prevedendo che: *“Il Ministero dell’interno può richiedere ai comuni, alle province, alle città metropolitane, alle unioni di comuni e alle comunità montane specifiche certificazioni su particolari dati finanziari, non presenti nella banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196. Le certificazioni sono firmate dal responsabile del servizio finanziario...”*. Tale norma è entrata in vigore dal 1.11.2019.

Inoltre, il comma 1132, lett. c) dell’art. 1 della legge 145/2018 rende permanente l'applicazione della procedura che attribuisce al prefetto i poteri di impulso e sostitutivi relativi alla nomina del commissario ad acta, incaricato di predisporre lo schema del bilancio di previsione degli enti locali, ovvero di provvedere all'approvazione del bilancio stesso, in caso di inadempimento dell'ente locale all'obbligo di approvazione del bilancio di previsione e dei provvedimenti necessari al riequilibrio di bilancio.

Si segnala, poi, che, ai sensi del richiamato comma 823, i comuni con popolazione fino a 5000 abitanti sono esonerati dall’obbligo della predisposizione del bilancio consolidato.

Per i liberi consorzi comunali e le città metropolitane della regione Sicilia l’art. 38 quater comma 2 del D.L. 34/2019 convertito dalla L 58/2019 ha introdotto particolari norme in materia di contabilità prevedendo che: *“... i liberi consorzi comunali e le città metropolitane della Regione siciliana, in deroga alle vigenti disposizioni generali in materia di contabilità pubblica, sono autorizzati a: a) approvare il rendiconto della gestione degli esercizi 2018 e precedenti anche se il relativo bilancio di previsione non è stato deliberato. In tal caso, nel rendiconto della gestione, le voci riguardanti le «Previsioni definitive di competenza» e le «Previsioni definitive di cassa» sono valorizzate indicando gli importi effettivamente gestiti nel corso dell’esercizio, ai sensi dell’articolo 163¹³, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267; b) predisporre un bilancio di previsione solo annuale per l’esercizio 2019; c) utilizzare nel 2019, ai sensi dell’articolo 187 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, anche in sede di approvazione del bilancio di previsione, l’avanzo di amministrazione libero, destinato e vincolato per garantire il pareggio finanziario e gli equilibri stabiliti dall’articolo 162 del medesimo testo unico di cui al decreto legislativo n. 267 del 2000”*.

¹³ Il DI 104/2020 convertito dalla L 13.10.2020, n. 126 con l’art. 52, comma 1, ha abrogato i commi 4 e 6 dell’art. 163.

Dall'anno 2019, inoltre, cessa di avere applicazione la disciplina in materia di intese regionali e patti di solidarietà e dei loro effetti, anche pregressi, nonché l'applicazione dei commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, sulla chiusura delle contabilità speciali. A decorrere dall'anno 2019, infatti, cessano una serie di disposizioni in materia di utilizzo dell'avanzo di amministrazione e del debito attraverso il ricorso agli spazi finanziari assegnati agli enti territoriali, di cui commi da 485 a 493 (assegnazioni di spazi finanziari nell'ambito dei patti nazionali) e dei commi 502 e da 505 a 509 (spazi finanziari assegnati alle province di Trento e Bolzano per effettuare investimenti mediante l'utilizzo dell'avanzo di amministrazione) dell'articolo 1 della legge n. 232/2016. Vengono meno, quindi anche le disposizioni e gli effetti del DPCM 21.2.2017 con il quale sono stati disciplinati i patti di solidarietà nazionale.

Dai dati rilevati con il censimento 2019 emerge che n. 7.287 Comuni, (contro 7.705 nel 2018) e n. 96 Province (contro n. 92 nel 2018) hanno dichiarato di aver rispettato l'equilibrio dei saldi di finanza pubblica. Hanno risposto negativamente n. 117 Comuni (contro n. 90 del 2018) e n. 2 Province (contro n. 6 Province del 2018).

2.3 Rispetto dei vincoli assunzionali

La spesa per il personale costituisce una voce rilevante nei bilanci delle amministrazioni pubbliche locali.

Dall'anno 2019 il comma 228 dell'art. 1 della L. 208/2015, e ss.mm.ii. cessa di produrre i suoi effetti. Conseguentemente, torna in vigore la disposizione contenuta nell'art. 3 comma 5 del Dl 90/2014, come modificata dall'art. 14 bis del Dl 4/2019 convertito con modificazioni dalla legge 26/2019.

La predetta disciplina determina il superamento delle limitazioni del turn over, e per tutti gli Enti locali è possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente. La novità più importante introdotta dal citato art. 14bis è quella che consente, nel triennio 2019-2021, di effettuare le sostituzioni del personale che cessa dal servizio nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni: non sarà più necessario, come previsto dalla disciplina precedente, attendere l'anno successivo, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over. Di conseguenza nel piano

delle assunzioni per il 2019 è possibile inserire le sostituzioni del personale che cessa dal servizio per pensionamento ordinario o per adesione a quota 100 nel medesimo anno 2019. E' possibile, inoltre, recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti; di conseguenza nel 2019 si potranno cumulare insieme i c.d. "resti" degli anni dal 2014 al 2018.

La richiamata normativa, viene superata dall'introduzione, con riferimento alle Regioni,¹⁴ ed ai Comuni della nuova disciplina assunzionale di cui all'articolo 33¹⁵, commi 1 e 2 del D.L. 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, che introduce un nuovo principio fondato non più sulla sostituzione del personale cessato, ma sulla reale capacità assunzionale determinata da un favorevole rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti¹⁶. In data 11.12.2019 la Conferenza Stato –Città e autonomie locali ha

¹⁴ Con DM del 3.9.2019 per le Regioni è stata data attuazione alla disciplina dell'art. 33 comma 1 del Dl 34/2019.

¹⁵ Il Dl 104/2020 convertito dalla L. 126/2020, in vigore dal 14.10.2020, all'art. 57 comma 3 septies ha stabilito che: *"A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente."* In merito a tale previsione la Corte dei conti Sicilia con deliberazione n. 131/2020 ha ritenuto che: *".... riguardo alle assunzioni finanziate da risorse di enti terzi, va tenuto presente che l'articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020, è intervenuto a sancire l'esclusione delle medesime (sia in termini di spese che di correlate entrate) dal computo del rapporto di sostenibilità finanziaria... Ne deriva che, per espressa previsione legislativa, le assunzioni sostenute da risorse esterne al bilancio comunale (risorse a ciò espressamente finalizzate e previste da apposita normativa) effettuate dopo la data di conversione in legge del decreto n. 104/2020 (vale a dire dopo il 14 ottobre 2020), non avranno incidenza ai fini della verifica del rapporto fra spese di personale ed entrate correnti a decorrere dal 2021 e per tutta la durata del finanziamento, con conseguenti effetti correttivi di cui tenere conto anche ai fini di una esatta e coerente impostazione del piano di miglioramento del parametro"*.

¹⁶ L'art. 1, c. 853, della L. 160/2019 ha modificato il comma 2 dell'art. 33 precisando che il decreto ministeriale, debba stabilire anche un valore soglia superiore a quello prossimo al valore medio, cui sono tenuti a convergere i comuni con una spesa di personale eccedente anche la soglia superiore. Ai comuni che registrano un rapporto compreso tra i due valori soglia è fatto divieto di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti (cioè i piccoli comuni) facenti parte di un'Unione di comuni, qualora si collochino al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, è consentito incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato anche se ciò può determinare lo sfioramento della stessa. Ciò al solo al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità e sempre che, con l'attivazione delle facoltà assunzionali, non si ecceda il valore superiore. I comuni che procederanno in tal senso collocheranno dette unità in comando preso le corrispondenti Unioni, che ne sosterranno i relativi oneri, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. Alla luce di detta modifica normativa la Corte dei Conti Lombardia, con deliberazione 109/2020, ha ritenuto applicabile l'art. 33 comma 2 del Dl 34/2019 anche alle Unioni di comuni. Sul punto cfr. cap.10.2

approvato il testo definitivo della bozza di DM. Il 17.3.2020 è stato emanato il DM attuativo della disciplina di cui al predetto art. 33 comma 2 del Dl 34/2019, titolato *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, con il quale sono stati individuati i valori soglia in base ai quali si dovrà operare il calcolo delle nuove assunzioni valevole a decorrere dalla data indicata nel DM stesso e cioè il 20 Aprile 2020.¹⁷

Analogha disciplina è stata introdotta dall'art. 17 del D.L. 162/2019¹⁸ per le province e città metropolitane. Anche in questo caso si dovrà tener conto della sostenibilità finanziaria del rapporto fra spese complessive per il personale ed entrate correnti, con riferimento ad un valore soglia la cui individuazione è demandata, come per le regioni ed i comuni, ad apposito decreto ministeriale.

Dall'anno 2019 l'art. 1, commi da 827 a 830 della legge 145/2018 hanno eliminato i divieti assunzionali precedentemente stabiliti per gli enti in difficoltà finanziaria. In particolare, il comma 827 dispone che: *“Le sanzioni previste dall'articolo 1, comma 475, lettera e), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, non si applicano per le amministrazioni comunali che hanno rinnovato i propri organismi nella tornata elettorale del giugno 2018”*. Il comma 828 prevede che: *“Le limitazioni amministrative previste dall'articolo 31, comma 26, della legge 12 novembre 2011, n. 183, e dall'articolo 1, comma 723, relative, rispettivamente, al mancato rispetto del patto di stabilità interno e al mancato conseguimento del saldo non negativo di cui all'articolo 1, comma 710, della legge n. 208 del 2015, non trovano applicazione nei confronti degli Enti locali per i quali la violazione è stata accertata dalla Corte dei conti e che, alla data del predetto accertamento, si trovano in dissesto finanziario o in piano di riequilibrio pluriennale, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 244 e degli articoli 243-bis e seguenti del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”*. Il comma 829 stabilisce che: *“Per gli Enti locali che hanno adottato la procedura semplificata di cui all'articolo 258 del testo unico delle leggi legge 28*

¹⁷ Il Ministro per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, ha emanato la circolare esplicativa del 13 maggio 2020 che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del Dl. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

¹⁸ La legge 28.2.2020 n. 8, di conversione del Dl 162/2019 all'art.1 comma 1 ha modificato l'art. 17, comma 1 e la sua rubrica con l'introduzione dei commi 1-bis, 1-ter e 1-quater all'art. 17, che ha modificato l'art. 33 del Dl 34/2019.

dicembre 2015, n. 208 non si applicano le sanzioni previste dall'articolo 1, comma 475, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, nel caso in cui il mancato raggiungimento del saldo ivi indicato è diretta conseguenza del pagamento dei debiti residui". Il comma 830 prevede che: "Le limitazioni amministrative di cui all'articolo 1, comma 723, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, relative al mancato conseguimento per l'anno 2016 del saldo non negativo di cui al comma 710 del medesimo articolo 1, non trovano applicazione nei confronti degli Enti locali per i quali la violazione è stata accertata dalla Corte dei conti e che, alla data del predetto accertamento, si trovano in dissesto finanziario o in piano di riequilibrio pluriennale, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 244 e degli articoli 243-bis e seguenti del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267".

Le norme in vigore nell'anno 2019 testualmente dispongono:

Enti locali con popolazione superiore a mille abitanti:

- Con riferimento alle Province, continuano ad essere in vigore le disposizioni del comma 845 dell'art. 1 della legge 205/2017 come modificato dall'art. 1 comma 889¹⁹ della legge 145/2018 secondo cui: "A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica relativamente alle figure ad alto contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190...". Il comma 844 dell'art. 1 della medesima L 205/2017 prevede che: "Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni

¹⁹ L'art. 17 del DL 76/2020 convertito dalla legge 120/2020 ha abrogato l'ultimo periodo del comma 889 dell'art. 1 della legge 145/2018.

organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421²⁰, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56”.

L’art. 17 comma 1 del D.L. 162/2019²¹ ha previsto che: “All’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, dopo il comma 1 sono inseriti i seguenti: «1-bis. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al

²⁰ Il comma 421 dell’art. 1 della L 190/2014 è stato abrogato dal comma 1 bis dell’art. 33 del Dl 34/2019 come introdotto dall’art. 17 del Dl 162/2019.

²¹ Comma così modificato dall’art.1 comma 1 della legge 28.2.2020. n. 8, di conversione del Dl 162/2019 che ha introdotto i commi 1-bis, 1-ter e 1-quater all’art. 17.

trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018" ²². Il comma 1-ter del predetto art. 17 nell'abrogare il comma 421 dell'articolo 1, della legge 190/2014, n. 190, ha stabilito che: *"..Fermo restando quanto previsto dal comma 1-bis, le province possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009."*

- Con riferimento ai Comuni, l'art. 3 comma 5 del Dl 90/2014 come modificato dall'art. 14 bis del Dl 4/2019 convertito con modificazioni dalla legge 26/2019 prevede che: *" Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzioni riferite al quinquennio precedente"*.

Inoltre, il citato art 14 bis ha inserito al predetto art. 3 del Dl 90/2014 il comma 5-sexies secondo cui: *" Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzioni per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di*

²² Per le province e le città metropolitane non è ancora stato emanato il DM attuativo della richiamata disciplina.

ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over".

Il DL 30 aprile 2019 n. 34, convertito dalla legge 58/2019 all'art. 33²³, comma 2, ha disposto che: "*...A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico*

²³ La legge 160/2019 con il comma 853 lett. a), b) e c) ha modificato l'art. 33 comma 2 prevedendo che: "*a) al secondo periodo, le parole: «predetto valore soglia» sono sostituite dalle seguenti: «valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale »; b) al quarto periodo, le parole: « di cui al primo periodo » sono sostituite dalla seguente: « superiore »; c) al quinto periodo, dopo le parole: « al valore soglia » è aggiunta la seguente: « superiore".* Il secondo alinea di tale norma ha recepito, quindi, quanto già stabilito, per detti comuni dal DM 17.3.2020, attuativo dell'art. 33 comma 2, il quale prevede che: "*Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di 5 mila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'articolo 4 comma 1 di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell' "Unione di comuni" prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni".* Successivamente, il DL 162/2019 convertito dalla legge n 8/2020, all'art. 17 ha modificato nuovamente l'art. 33 introducendo i commi 1 bis e 1 ter. Inoltre, con il comma 1 ter è stato modificato il terzo periodo del comma 2 dello stesso art. 33 prevedendo che: "*...le parole: "la spesa di personale registrata nell'ultimo" sono sostituite dalle seguenti: "il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo..."* Il legislatore è intervenuto, pertanto, sulle modifiche già introdotte, nel predetto comma 853, alla disciplina che attribuisce ai Comuni la facoltà di assumere a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva per il personale non superiore ad un determinato valore soglia, definito con decreto ministeriale. Il valore soglia è definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti, al netto dello stanziamento iscritto nel bilancio di previsione per il Fondo crediti di dubbia esigibilità.

dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.”²⁴.

Il Dl 162/2019²⁵ all'art. 18 comma 2 bis ha disposto che: “Fermo restando quanto previsto dall'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dal titolo VIII del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di assunzione di personale, i comuni strutturalmente deficitari, o con ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato approvato o con piano di riequilibrio pluriennale deliberato dal Consiglio, dopo aver approvato il bilancio pluriennale dell'anno in corso, reclutano prioritariamente personale di livello apicale da destinare agli uffici preposti alla gestione finanziaria e contabile”.

La legge 145/2018 all'art. 1 comma 828 ha disposto, per gli enti dissestati che: “le limitazioni amministrative previste dall'articolo 31, comma 26, della legge 12 novembre 2011, n. 183, e dall'articolo 1, comma 723, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, relative, rispettivamente, al mancato rispetto del patto di stabilità interno e al mancato conseguimento del saldo non negativo di cui all'articolo 1, comma 710, della legge n. 208 del 2015, non trovano applicazione nei confronti degli

²⁴ In merito all'applicazione dell'art.33 comma 2 l'Anci ha emanato la nota di lettura del 27.9.2020

²⁵ Il Dl 162/2019 è stato convertito dalla legge 8/2020

enti locali per i quali la violazione è stata accertata dalla Corte dei conti e che, alla data del predetto accertamento, si trovano in dissesto finanziario o in piano di riequilibrio pluriennale, ai sensi, rispettivamente, dell'articolo 244 e degli articoli 243-bis e seguenti del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267".

L'art. 17 del D.L. 113/2016, convertito con L. 160/2016 e ss.mm.ii., aggiungendo i commi 228 bis, 228 ter, 228 quater e 228 quinquies all'art. 1 della L. 208/2015 ha stabilito, per il triennio scolastico 2016/2019, una specifica disciplina assunzionale per il personale insegnante ed educativo, applicabile anche in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'anno 2015.

L'art. 9, comma 1-quinquies, del citato D.L. 113/2016, come modificato dall'art. 1 comma 904 della legge 145/2018, stabilisce che: *"In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo."*²⁶

Divieto assoluto di assumere a qualunque titolo in caso di mancato rispetto dell'equilibrio di bilancio nell'esercizio precedente (articolo 76, comma 4 legge n. 133/2008 e ss.mm.ii);

²⁶ La Corte dei Conti, sez. autonomie, con deliberazione 10/2020, ha emanato il seguente principio di diritto: *" Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore".*

Enti locali con popolazione inferiore a 1000 abitanti

- Per il 2019 resta confermata la disciplina dell'art. 1 comma 562 della L. 296/2006, con possibilità di assumere nei limiti della spesa sostenuta nell'anno 2008 e per la sola sostituzione di personale a tempo indeterminato cessato nell'anno precedente.

In merito alle possibilità assunzionali dei piccoli Comuni la Corte dei Conti Sez. Autonomie con decisione n. 4/2019 ha emanato il seguente principio di diritto: *“Nel rispetto di tutte le altre disposizioni normative che disciplinano l'assunzione presso le amministrazioni pubbliche e ferma restando la vigenza di entrambi i vincoli posti dall'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006, la determinazione dei limiti assunzionali ivi contenuti, può prescindere dalla corrispondenza numerica tra personale cessato e quello assumibile, a condizione che permanga l'invarianza della spesa e, quindi, venga rispettato il tetto di spesa per il personale sostenuto nell'anno 2008. Conseguentemente, purché si verifichino dette condizioni, il limite assunzionale può ritenersi rispettato anche quando, a fronte di un'unica cessazione a tempo indeterminato e pieno, l'Ente, nell'esercizio della propria capacità assunzionale, proceda a più assunzioni a tempo parziale che ne assorbano completamente il monte ore”.*

Il quadro normativo al quale ha fatto riferimento la Sezione autonomie è nel frattempo mutato²⁷, con l'entrata in vigore dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, convertito dalla L. 58/2019, poi modificato dall'art. 17, comma 1-ter, D.L. n. 162/2019. Infatti anche tali enti sono destinatari della disciplina del citato art. 33, comma 2, e del conseguente DM attuativo del 17 marzo 2020. Il comma 557 quater dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 ss.mm.ii, dispone che: *“ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014, gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.*²⁸

L'articolo 11, comma 4 quater, del D.L. 90/2014 ha introdotto il comma 31bis all'articolo 16 del decreto-legge n. 138/2011, che dispone: *“A decorrere dall'anno 2014, le disposizioni dell'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni,²⁹ in materia di riduzione di spese di personale, non si applicano ai comuni con popolazione compresa tra 1.001 e 5.000 abitanti per le sole spese di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle*

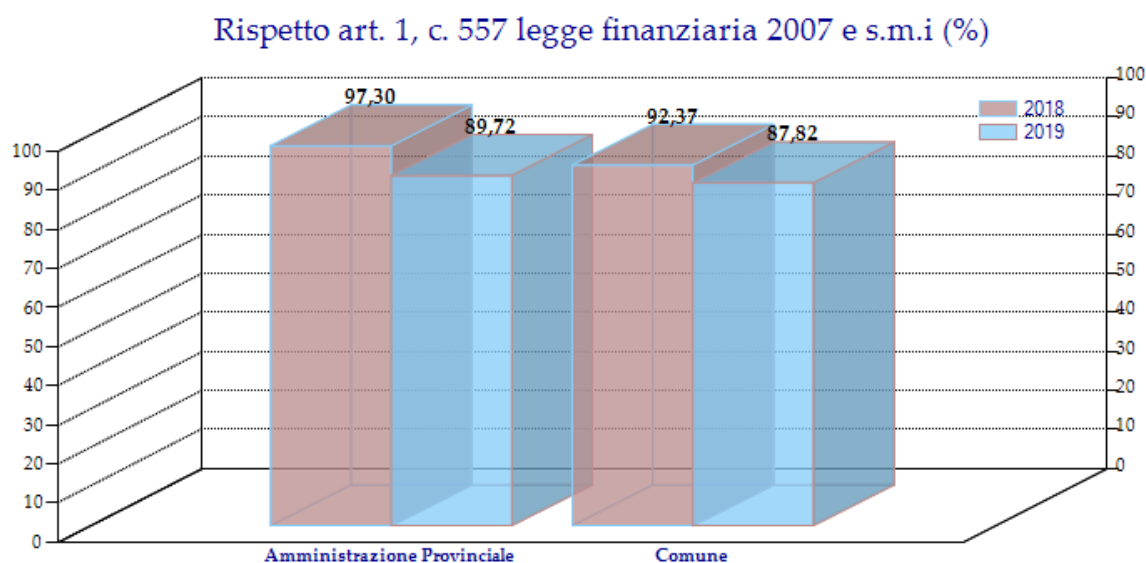
²⁷ Cfr. anche Corte dei Conti Emilia Romagna deliberazione n. 32/2020.

²⁸ L'articolo 7, comma 1, del DM 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33 del dl 34/2019 prevede che: *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296”.*

²⁹ Per la modifica dell'art. 1 comma 557 della l. 296/2006 si rinvia al par. 2.5.

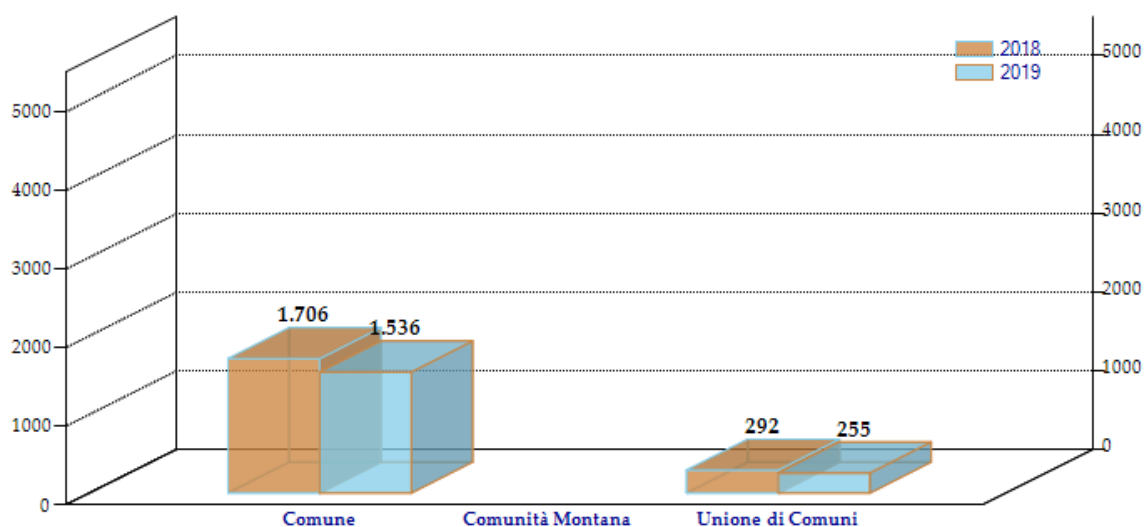
funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente". (Cfr. in proposito il paragrafo 4.8).

Con il presente *Censimento*, agli enti con popolazione superiore a 1.000 ab. è stato chiesto se, relativamente alle assunzioni effettuate nel 2019, è stato rispettato il disposto di cui all'articolo 1, comma 557 e comma 557 quater della legge finanziaria 2007 e ss.mm.ii.. A questa domanda hanno risposto affermativamente n. 7.043 Comuni e n. 96 Province.



Per gli enti inferiori a 1.000 abitanti è stato chiesto se, relativamente alle assunzioni effettuate nel 2019, siano stati rispettati i limiti fissati dall'articolo 1, comma 562 della legge finanziaria 2007 e ss.mm.ii.. A tale domanda hanno risposto affermativamente n. 1.536 Comuni (contro n. 1.706 del 2018). Detti limiti sono stati rispettati, inoltre, da n. 255 Unioni di Comuni, mentre per le Comunità montane il dato non risulta pervenuto.

Rispetto art. 1, c. 562 legge finanziaria 2007 e s.m.i



A tutti gli enti è stato chiesto, inoltre, se è stato adottato il piano triennale straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale insegnante ed educativo, ex art. 1 comma 228bis della L. 208/2015 ss.mm.ii..

A tale domanda hanno risposto affermativamente n. 213 enti e negativamente n. 7.265 enti.

2.4 Società a partecipazione pubblica o controllate - vincoli assunzionali.

Con il decreto legislativo 19 agosto 2016 n. 175, testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (T.U.S.P.), come modificato dal D.Lgs 100/2017 e dall'art 1 commi da 721 a 724 della legge 145/2018 è stata riordinata la disciplina delle partecipazioni societarie delle amministrazioni pubbliche e quindi anche delle società partecipate degli enti locali. L'art. 24 T.U.S.P e ss.mm.ii. ha previsto una revisione straordinaria (effettuata al 30.9.2017) delle partecipazioni detenute direttamente o indirettamente dalle amministrazioni pubbliche, con obbligo di alienazione di quelle non riconducibili ad alcuna delle categorie previste nell'art. 4 T.U.S.P, ovvero che non soddisfino i requisiti di cui al successivo art. 5, commi 1 e 2, o che ricadano in una delle ipotesi di cui all'art. 20 comma 2 dello stesso T.U.S.P. Il citato comma 723 ha introdotto il comma 5-bis al predetto art. 24 stabilendo che: "A tutela del patrimonio pubblico e del valore delle quote societarie pubbliche, fino al 31 dicembre 2021 le disposizioni dei commi 4 e 5 non si applicano nel caso in cui le società partecipate abbiano prodotto un risultato medio in utile nel triennio precedente alla ricognizione. L'amministrazione pubblica che detiene le

partecipazioni è conseguentemente autorizzata a non procedere all'alienazione". La mancata adozione del piano straordinario di revisione è sanzionata secondo le previsioni dello stesso art. 24.

Il successivo art. 25, come sostituito dall'art. 1, comma 10-novies, del DL 162/2019³⁰, prevede nuove norme in materia di personale: *"Entro il 30 settembre di ciascuno degli anni 2020, 2021 e 2022, le società a controllo pubblico effettuano una ricognizione del personale in servizio, per individuare eventuali eccedenze, anche in relazione a quanto previsto dall'articolo 24. L'elenco del personale eccedente, con la puntuale indicazione dei profili posseduti, è trasmesso alla regione nel cui territorio la società ha sede legale secondo modalità stabilite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. 2. Le regioni formano e gestiscono l'elenco dei lavoratori dichiarati eccedenti ai sensi del comma 1 e agevolano processi di mobilità in ambito regionale, con le modalità stabilite dal decreto previsto dal medesimo comma 1 e previo accordo con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, tramite riallocazione totale o parziale del personale in eccedenza presso altre società controllate dal medesimo ente o da altri enti della stessa regione, sulla base di un accordo tra le società interessate. 3. Decorsi ulteriori dodici mesi dalla scadenza di cui al comma 1, le regioni trasmettono gli elenchi dei lavoratori dichiarati eccedenti e non ricollocati all'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro, che gestisce, d'intesa con ciascuna regione territorialmente competente, l'elenco dei lavoratori dichiarati eccedenti e non ricollocati".*

La revisione periodica da effettuarsi con cadenza annuale, invece, deve avvenire entro il 31 dicembre di ogni anno, secondo quanto disposto dall'art. 20, comma 3, TUSP, a partire dal 2018, con riferimento alla situazione al 31 dicembre 2017, ai sensi dell'art. 26, comma 11. Il comma 724 del richiamato art. 1 della L 145/2018, ha inserito, a detto articolo 26, il comma 6-bis prevedendo che: *"Le disposizioni dell'articolo 20 non si applicano alle società a partecipazione pubblica di cui all'articolo 4, comma 6"* (l'art. 4 comma 6 è stato modificato dal comma 722 dell'art. 1 della medesima L 145/2018.) Pertanto, i piani di razionalizzazione delle partecipazioni societarie detenute, che le amministrazioni pubbliche sono tenute a redigere e comunicare annualmente al MEF e alla Corte dei Conti, non debbano riguardare i gruppi di azione locale (GAL), inclusi i gruppi LEADER.

³⁰ Il DL 162/2019 è stato convertito dalla L. 8/2020.

L'articolo 18³¹ comma 2bis del decreto-legge n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008, come modificato dall'art. 27, comma 1, lett. a) del TULPS prevede che: *“le aziende speciali e le istituzioni si attengono al principio di riduzione dei costi del personale, attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale. A tal fine l'ente controllante, con proprio atto di indirizzo, tenuto anche conto delle disposizioni che stabiliscono, a suo carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, definisce, per ciascuno dei soggetti di cui al precedente periodo, specifici criteri e modalità di attuazione del principio di contenimento dei costi del personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera...”*.

L'art. 19, commi 2 e 5, del T.U.S.P. ha, inoltre, disciplinato il reclutamento del personale delle società controllate³² nei seguenti termini:

- *“Le società a controllo pubblico stabiliscono, con propri provvedimenti, criteri e modalità per il reclutamento del personale nel rispetto dei principi, anche di derivazione europea, di trasparenza, pubblicità e imparzialità e dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. In caso di mancata adozione dei suddetti provvedimenti, trova diretta applicazione il suddetto articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165 del 2001”*³³;
- *“Le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di*

³¹ I commi 1, 2 e 3 dell'art. 18 sono stati abrogati dal TUSP.

³² La Corte Costituzionale con sentenza n. 227/2020 ha affermato che gli istituti del comando e del distacco non si applicano al personale delle società partecipate. Ciò in quanto l'estensione di detta possibilità inficia il sistema organizzativo e finanziario costruito dal legislatore statale, permettendo di fatto una incontrollata espansione delle assunzioni, col duplice effetto negativo di scaricare oneri ingiustificati sulle società pubbliche, indotte ad assumere personale non necessario, e di alterare il delicato equilibrio che dovrebbe presiedere al rapporto fra organici e funzioni.

³³ L'articolo 35, comma 3, del decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dall'art. 6 del decreto legislativo n. 75/2017, e dall'art. 1 comma 366 della legge 145/2018 dispone: *“Le procedure di reclutamento nelle pubbliche amministrazioni si conformano ai seguenti principi: a) adeguata pubblicità della selezione e modalità di svolgimento che garantiscano l'imparzialità e assicurino economicità e celerità di espletamento, ricorrendo, ove è opportuno, all'ausilio di sistemi automatizzati, diretti anche a realizzare forme di preselezione; b) adozione di meccanismi oggettivi e trasparenti, idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire; c) rispetto delle pari opportunità tra lavoratrici e lavoratori; d) decentramento delle procedure di reclutamento; e) composizione delle commissioni esclusivamente con esperti di provata competenza nelle materie di concorso, scelti tra funzionari delle amministrazioni, docenti ed estranei alle medesime, che non siano componenti dell'organo di direzione politica dell'amministrazione, che non ricoprano cariche politiche e che non siano rappresentanti sindacali o designati dalle confederazioni ed organizzazioni sindacali o dalle associazioni professionali. e-ter) possibilità di richiedere, tra i requisiti previsti per specifici profili o livelli di inquadramento, il possesso del titolo di dottore di ricerca, che deve comunque essere valutato, ove pertinente, tra i titoli rilevanti ai fini del concorso”*.

funzionamento, ivi comprese quelle per il personale, delle società controllate, anche attraverso il contenimento degli oneri contrattuali e delle assunzioni di personale e tenuto conto di quanto stabilito all'articolo 25, ovvero delle eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera.”³⁴

Il successivo comma 8 dello stesso art. 19 prevede, inoltre, una particolare disciplina relativa al personale nel caso di reinternalizzazione del servizio: *“Le pubbliche amministrazioni titolari di partecipazioni di controllo in società, in caso di reinternalizzazione di funzioni o servizi esternalizzati, affidati alle società stesse, procedono, prima di poter effettuare nuove assunzioni, al riassorbimento delle unità di personale già dipendenti a tempo indeterminato da amministrazioni pubbliche e transitate alle dipendenze della società interessata dal processo di reinternalizzazione, mediante l'utilizzo delle procedure di mobilità di cui all'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001 e nel rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica e contenimento delle spese di personale. Il riassorbimento può essere disposto solo nei limiti dei posti vacanti nelle dotazioni organiche dell'amministrazione interessata e nell'ambito delle facoltà assunzionali disponibili. La spesa per il riassorbimento del personale già in precedenza dipendente dalle stesse amministrazioni con rapporto di lavoro a tempo indeterminato non rileva nell'ambito delle facoltà assunzionali disponibili e, per gli enti territoriali, anche del parametro di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della legge n. 296 del 2006, a condizione che venga fornita dimostrazione, certificata dal parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, che le esternalizzazioni siano state effettuate nel rispetto degli adempimenti previsti dall'articolo 6-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e, in particolare, a condizione che: a) in corrispondenza del trasferimento alla società della funzione sia stato trasferito anche il personale corrispondente alla funzione medesima, con le correlate risorse stipendiali; b) la dotazione organica dell'ente sia stata corrispondentemente ridotta e tale contingente di personale non sia stato sostituito; c) siano state adottate le necessarie misure di riduzione dei fondi destinati alla contrattazione integrativa; d) l'aggregato di spesa complessiva del personale soggetto ai vincoli di contenimento sia stato ridotto in misura corrispondente alla spesa del personale trasferito alla società.”*

L'art. 1 comma 10-decies del Dl 162/2019³⁵, ha previsto, inoltre, che: *“Fermi restando gli obblighi di riassorbimento del personale stabiliti dal comma 8 dell'articolo 19 del testo unico di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, le disposizioni di cui al comma 10-novies del presente articolo si applicano, salva diversa disciplina normativa a tutela dei lavoratori, anche ai dipendenti dei consorzi e*

³⁴ Disposizione così modificata dall'art. 12 comma 1 lett. a) del D.Lgs 100/2017.

³⁵ Il Dl 162/2019 è stato convertito dalla legge 8/2020.

delle aziende costituiti, rispettivamente, ai sensi degli articoli 31 e 114 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che, alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, risultino già posti in liquidazione da parte delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Nell'anno 2018 n. 6.966 enti hanno fatto la revisione delle società (di cui n. 6.881 Comuni, n. 85 Province, n. 87 Comunità Montane e n. 284 Unioni di Comuni). Nell'anno 2019 a detta revisione hanno provveduto utilmente n. 7.055 enti (di cui n. 6.610 Comuni e n. 86 Province, n. 81 Comunità Montane e n. 278 Unioni di Comuni). Inoltre, dai dati pervenuti è emerso che n. 36 enti, di cui n. 33 Comuni e n. 1 Provincia e n. 2 Unioni di Comuni, hanno riassorbito il personale dipendente di amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 19 comma 8 del D.Lgs 175/2016.

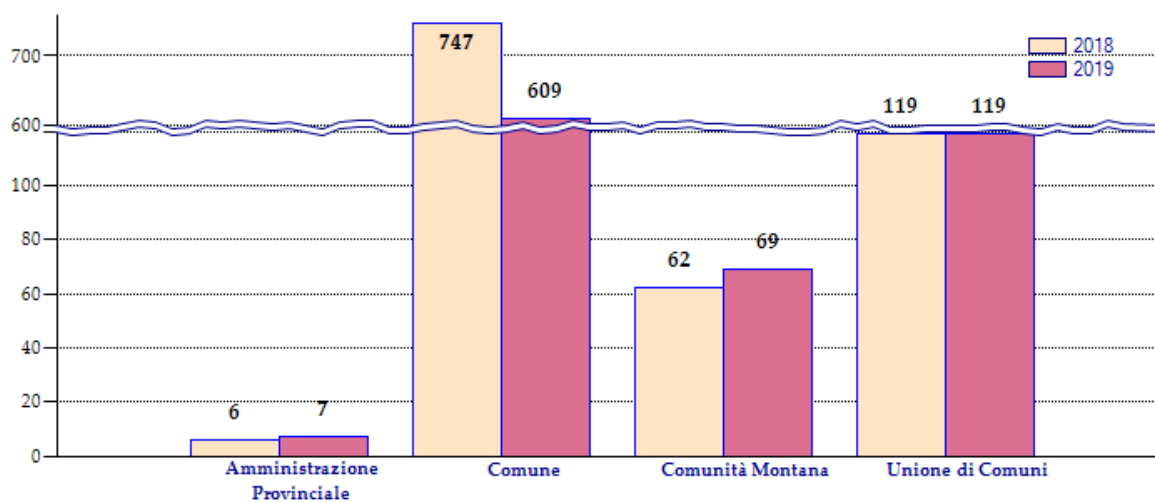
2.5 Incidenza percentuale delle spese di personale sulla spesa corrente

L'abrogazione dell'articolo 76, comma 7, del decreto-legge n. 112/2008 ad opera del decreto-legge n. 90 del 24.6.2014, convertito con modificazioni nella legge 11.8.2014, n. 114, ha comportato, a decorrere dalla sua entrata in vigore, anche l'abrogazione del calcolo dell'incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente che non poteva essere superiore al 50%, pena il divieto di assunzione a qualsiasi titolo. Permane, tuttavia, l'obbligo di riduzione delle spese di personale, atteso che la lettera a) dell'art.1, comma 557 della l. 296/2006, che prevedeva la riduzione del rapporto spese di personale/spesa corrente, è stata abrogata dall'art.16 comma 1 della legge 160/2016 di conversione del D.L. 113/2016.

Anche per l'anno 2019, la media nazionale dell'incidenza della spesa per il personale in rapporto alle spese correnti è risultata in aumento rispetto alla precedente rilevazione 30,5 % (il 28,8% nel 2018, 27,4% nel 2017; il 28% nel 2016; il 28,38% nel 2015).

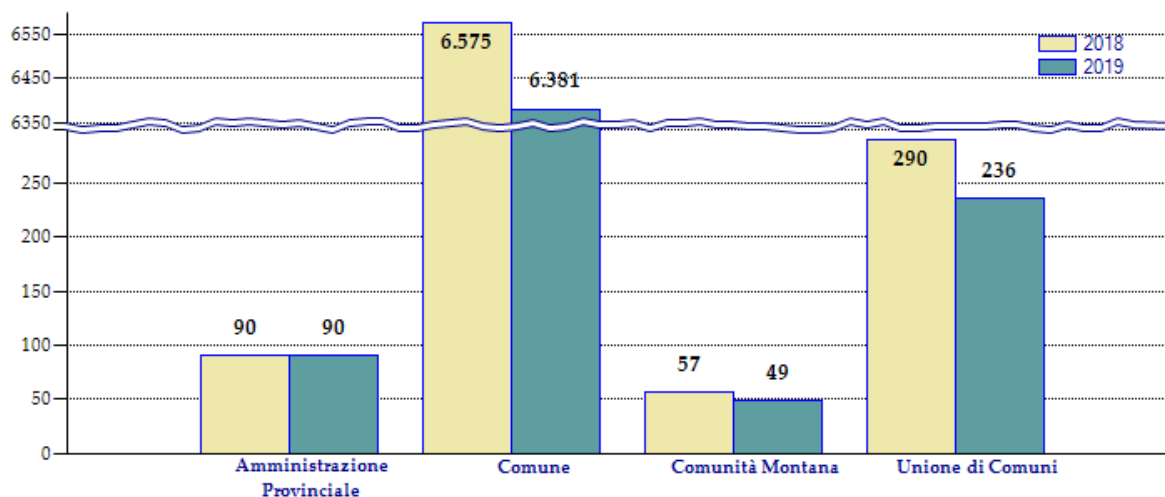
A tal proposito, è interessante sottolineare che n. 804 enti locali (n. 7 Province, n. 609 Comuni, n. 69 Comunità Montane, n. 119 Unioni di Comuni) risultano avere un'incidenza percentuale della spesa di personale uguale o superiore al 40% (n. 934 nel 2018) mentre si sono registrati n. 6.756 enti locali (n. 90 Province, n. 6.381 Comuni, n. 49 Comunità Montane, n. 236 Unioni di Comuni) con un'incidenza uguale o inferiore al 35% (n. 6.722 nel 2018).

N. Enti con incidenza Media % (≥ 40) Spesa Personale/Spese Correnti



✧ Nel grafico è stata utilizzata la 'Scale Break' (Linea di rottura) per evidenziare i valori minimi.

N. Enti con incidenza media % (≤ 35) Spesa Personale/Spese Correnti



✧ Nel grafico è stata utilizzata la 'Scale Break' (Linea di rottura) per evidenziare i valori minimi.

2.6 Contrattazione decentrata integrativa³⁶

A decorrere dall'anno 2017, l'art. 23³⁷, comma 2, del D.Lgs 75/2017 e ss.mm.ii., che ha apportato modifiche ed integrazioni al D.Lgs 165/2001 in materia di riorganizzazione delle pubbliche amministrazioni, ha stabilito che: *"..... al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la valorizzazione del merito, la qualità dei servizi e garantire adeguati livelli di efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, assicurando al contempo l'invarianza della spesa, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016³⁸. A decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 è abrogato. Per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione*

³⁶ L'art. 11 del D.Lgs 75/2017 ha apportato modifiche all'art.40 del D.Lgs 165/2001 in materia di contrattazione collettiva.

³⁷ L'art. 115 del DL 18/2020 (c.d. Cura Italia emanato per l'emergenza epidemiologica covid) convertito dalla legge 27/2020 ha dettato una specifica disciplina per lo straordinario della polizia locale prevedendo che: *"Per l'anno 2020, le risorse destinate al finanziamento delle prestazioni di lavoro straordinario del personale della polizia locale dei comuni, delle province e delle città metropolitane direttamente impegnato per le esigenze conseguenti ai provvedimenti di contenimento del fenomeno epidemiologico da COVID-19, e limitatamente alla durata dell'efficacia delle disposizioni attuative adottate ai sensi dell'articolo 3, comma 1, del decreto-legge 23 febbraio 2020, n. 6, convertito, con modificazioni, dalla legge 5 marzo 2020, n. 13, e dell'articolo 2, comma 1, del decreto-legge 25 marzo 2020, n. 19, non sono soggette ai limiti del trattamento accessorio previsti dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio. 2. Presso il Ministero dell'interno è istituito per l'anno 2020 un fondo con dotazione pari a 10 milioni di euro al fine di contribuire all'erogazione dei compensi per le maggiori prestazioni di lavoro straordinario di cui al comma 1 e per l'acquisto di dispositivi di protezione individuale del medesimo personale. Al riparto delle risorse del fondo di cui al presente comma si provvede con decreto del Ministero dell'interno di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato città ed autonomie locali, adottato entro 30 giorni dalla data di pubblicazione del presente decreto, tenendo conto della popolazione residente e del numero di casi di contagio da COVID-19 accertati".*

³⁸ L'art. 1, comma 526, della legge 205/2017, ha introdotto il comma 5 bis all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/ 2016 stabilendo che, dal 2018, gli incentivi per funzioni tecniche disciplinati dall'art. 113, erogati su risorse finanziarie individuate ex lege, facenti capo agli stessi capitoli di spesa su cui gravano gli oneri per i singoli lavori, servizi e forniture, non sono soggetti al vincolo posto al complessivo trattamento economico accessorio dei dipendenti degli enti pubblici dall'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/ 2017 (sul punto Cfr. Corte dei Conti sez. Autonomie n. 6/2018; Corte dei Conti sez. Veneto n.1/2019; Corte dei Conti Emilia Romagna n. 30/2020). Tale assunto è stato ribadito nella dichiarazione congiunta n. 9 al CCNLF 21.5.2018. Inoltre, la predetta sezione Autonomie con deliberazione n. 15/2019 è ritornata sulla problematica degli incentivi, individuando le fattispecie per le quali gli stessi sono dovuti, enunciando il principio di diritto secondo cui: *"...alla luce dell'attuale formulazione dell'art. 113 del D.Lgs 18 aprile 2016, n. 50, gli incentivi ivi disciplinati sono destinabili al personale dipendente dell'ente esclusivamente nei casi di contratti di appalto e non anche nei casi di contratti di concessione".* Detti incentivi, tuttavia non spettano per le procedure introdotte dal DL 76/2020 (decreto semplificazioni emanato per l'emergenza covid) sul punto cfr. Corte dei Conti Veneto 121/2020.

*integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, l'ammontare complessivo delle risorse di cui al primo periodo del presente comma non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.”*³⁹

Successivamente, il comma 2 dell'art. 11 bis del Dl 135/2018 convertito dalla legge 12/2019 ss.mm.ii. (c.d. decreto semplificazioni) ha disposto che: *“Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario”*. Inoltre, il comma 2 dell'art. 33 ultima alinea del Dl 34/2019, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 stabilisce che: *“Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”*.^{40 41}

Il comma 4 dell'art. 23 del D.Lgs 75/2017 prevede che: *“A decorrere dal 1° gennaio 2018 e sino al 31 dicembre 2020, in via sperimentale, le regioni a statuto ordinario e le città Metropolitane che rispettano i requisiti di cui al secondo periodo*

³⁹ Per la costituzione del fondo per le risorse decentrate per gli enti in riequilibrio finanziario ex art. 242 bis cfr. parere Aran CFL n. 46/2019.

⁴⁰ Analoga disposizione è stata prevista per le province e le città metropolitane dall'art. 33 comma 1 bis del citato Dl 34/2019, a seguito della modifica introdotta dall'art. 17 comma 1 del DL 162/2019 convertito dalla legge 8/2020.

⁴¹ Il DM del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 comma 2, del Dl 34/2019 prevede che: *“rilevato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31.12.2018”*.

possono incrementare, oltre il limite di cui al comma 2, l'ammontare della componente variabile dei fondi per la contrattazione integrativa destinata al personale in servizio presso i predetti enti, anche di livello dirigenziale, in misura non superiore a una percentuale della componente stabile dei fondi medesimi definita con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previo accordo in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8 del decreto legislativo n. 281 del 1997, entro novanta giorni dalla entrata in vigore del presente provvedimento. Il predetto decreto individua i requisiti da rispettare ai fini della partecipazione alla sperimentazione di cui al periodo precedente, tenendo conto in particolare dei seguenti parametri: a) fermo restando quanto disposto dall'articolo 1, comma 557-quater, della legge n. 296 del 2006, il rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti considerate al netto di quelle a destinazione vincolata; b) il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243; c) il rispetto del termine di pagamento dei debiti di natura commerciale previsti dall'articolo 41, comma 2, del decreto-legge 24 aprile 2014, n. 66; d) la dinamica del rapporto tra salario accessorio e retribuzione complessiva." Con DPCM 8 Marzo 2019 sono state emanate specifiche disposizioni, in via sperimentale, sul trattamento accessorio del personale in servizio presso le regioni a statuto ordinario e le città metropolitane.

Il comma 800 dell'art. 1 della legge 205/2017 per consentire la progressiva armonizzazione del trattamento economico del personale delle città metropolitane e delle province transitato in altre amministrazioni ha previsto, tra l'altro, che: "Per le medesime finalità di cui al primo periodo, a decorrere dal 1° gennaio 2018 i fondi destinati al trattamento economico accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, degli enti presso cui il predetto personale è transitato in misura superiore al numero del personale cessato possono essere incrementati, con riferimento al medesimo personale, in misura non superiore alla differenza tra il valore medio individuale del trattamento economico accessorio del personale dell'amministrazione di destinazione, calcolato con riferimento all'anno 2016, e quello corrisposto, in applicazione del citato articolo 1, comma 96, lettera a), della legge n. 56 del 2014, al personale trasferito, a condizione che siano rispettati i parametri di cui all'articolo 23, comma 4, lettere a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Ai conseguenti maggiori oneri le amministrazioni provvedono a valere e nei limiti delle rispettive facoltà assunzionali...".

In caso di mancato rispetto dei vincoli alla contrattazione collettiva integrativa, l'articolo 4, comma 1, del decreto-legge n. 16 del 6.3.2014, convertito nella legge n. 68 del 2.5.2014, come modificato dall'art. 22, comma 7, del citato D.Lgs 75/2017 ha disposto che: "Le regioni e gli enti locali che non

hanno rispettato i vincoli finanziari posti alla contrattazione collettiva integrativa sono obbligati a recuperare integralmente, a valere sulle risorse finanziarie a questa destinate, rispettivamente al personale dirigenziale e non dirigenziale, le somme indebitamente erogate mediante il graduale riassorbimento delle stesse, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, è corrispondentemente incrementato.... Gli enti locali adottano le misure di razionalizzazione organizzativa garantendo in ogni caso la riduzione delle dotazioni organiche entro i parametri definiti dal decreto di cui all'articolo 263, comma 2, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Al fine di conseguire l'effettivo contenimento della spesa, alle unità di personale eventualmente risultanti in soprannumero all'esito dei predetti piani obbligatori di riorganizzazione si applicano le disposizioni previste dall'articolo 2, commi 11 e 12, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, nei limiti temporali della vigenza della predetta norma. Le cessazioni dal servizio conseguenti alle misure di cui al precedente periodo non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn-over...". L'art.1 comma 15 quater del D.L. 244/2016, convertito con L. 19/2017 ha stabilito che: "Le regioni e gli enti locali che alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto abbiano già adottato le misure di contenimento della spesa per il personale in attuazione di quanto previsto dall'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 maggio 2014, n. 68, fermo restando il rispetto dei vincoli finanziari ivi richiamati, possono prorogare i piani di recupero delle somme indebitamente erogate di cui al medesimo articolo 4, comma 1, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali. Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero".

L'art. 11 comma 1, lettera f), del D.Lgs 75/2017, apportando modifiche al comma 3 quinquies dell'art. 40 del D.Lgs 165/2001, ha previsto che: *“...In caso di superamento di vincoli finanziari accertato da parte delle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti, del Dipartimento della funzione pubblica o del Ministero dell'economia e delle finanze è fatto altresì obbligo di recupero nell'ambito della sessione negoziale successiva, con quote annuali e per un numero massimo di annualità corrispondente a quelle in cui si è verificato il superamento di tali vincoli. Al fine di non pregiudicare l'ordinata prosecuzione dell'attività amministrativa delle amministrazioni interessate, la quota del recupero non può eccedere il 25 per cento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa ed il numero di annualità di cui al periodo precedente, previa certificazione degli organi di controllo di cui all'articolo 40-bis, comma 1, è corrispondentemente incrementato. In alternativa a quanto disposto dal periodo precedente, le regioni e gli enti locali possono prorogare il termine per procedere al recupero delle somme indebitamente erogate, per un periodo non superiore a cinque anni, a condizione che adottino o abbiano adottato le misure di contenimento della spesa di cui all'articolo 4, comma 1, del decreto-legge 6 marzo 2014, n. 16, dimostrino l'effettivo conseguimento delle riduzioni di spesa previste dalle predette misure, nonché il conseguimento di ulteriori riduzioni di spesa derivanti dall'adozione di misure di razionalizzazione relative ad altri settori anche con riferimento a processi di soppressione e fusione di società, enti o agenzie strumentali. Le regioni e gli enti locali forniscono la dimostrazione di cui al periodo precedente con apposita relazione, corredata del parere dell'organo di revisione economico-finanziaria, allegata al conto consuntivo di ciascun anno in cui è effettuato il recupero...”*.

Dalla rilevazione 2019 emerge che:

- per quanto riguarda il personale non dirigente, le risorse complessivamente destinate alla produttività individuale ammontano ad euro 102.653.377 (euro 84.565.086 nel 2018) mentre l'importo totale destinato alla produttività collettiva ammonta ad euro 106.104.470 (euro 89.963.019 nel 2018).
- la spesa complessiva per le posizioni organizzative è risultata pari ad euro 57.737.608.

2.7 Spesa per contratti di somministrazione

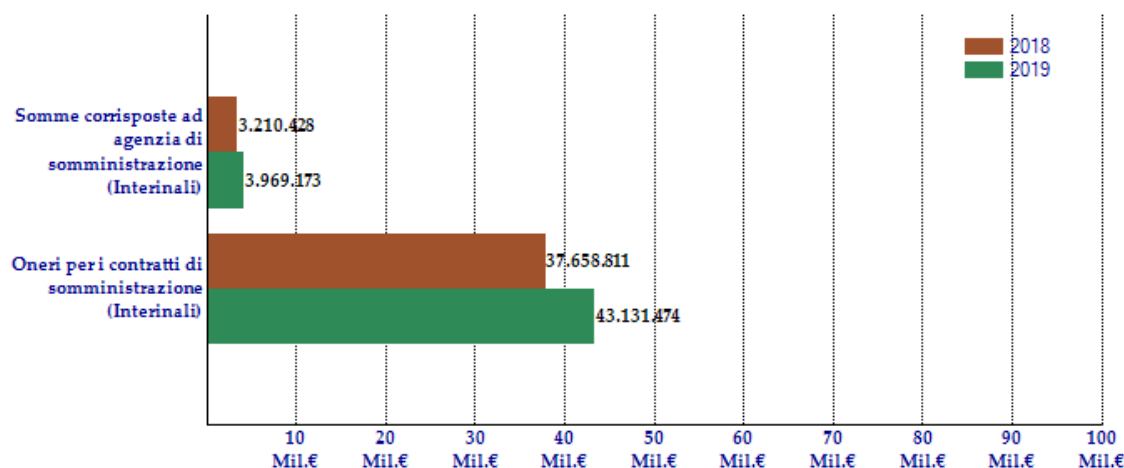
L'art. 9 del D.Lgs. 75/2017, nel modificare il comma 2 dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001, ha confermato che le pubbliche amministrazioni possono stipulare anche contratti di somministrazione a tempo determinato soltanto per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e che detti contratti sono disciplinati dagli artt. 30 e segg. del D.Lgs. 81/2015⁴².

Il CCNLFL del 21.5.2018, all'art. 52, ha disciplinato, per il personale degli enti locali il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato.

I costi sostenuti nel 2019 per il lavoro interinale, a cui hanno fatto ricorso gli Enti Locali, per assicurare continuità all'erogazione dei servizi, risultano aumentati rispetto a quelli rilevati nel 2018.

Le somme complessivamente corrisposte alle agenzie di somministrazione ammontano ad euro 3.969.173 (euro 3.210.428 nel 2018); mentre gli oneri sostenuti per i contratti del personale interinale ammontano ad euro 43.131.474 (euro 37.658.811 nel 2018).

Spese per contratti di somministrazione



⁴² Il DL 104/2020 convertito dalla legge 126/2020 all'art. 8 comma 1 bis ha modificato l'art. 31 comma 1 del Dlgs 81/2015

2.8 Prestazioni di lavoro occasionale

L'art. 54/bis del DL. 50/2017 convertito con L. 96/2017, come modificato dall'art. 1 comma 368 lett. a) della legge 205/2017 e dall'art. 2bis del DL 12.7.2018 n. 87 convertito dalla legge 9.8.2018 n. 96 ha dettato una nuova disciplina delle prestazioni occasionali (c.d. PrestO voucher) cui possono far ricorso anche le pubbliche amministrazioni, così come previsto dal comma 7 dello stesso art. 54/bis nei limiti indicati dal comma 1. In particolare, il novellato articolo prevede che la data e l'ora di inizio e fine della prestazione occasionale non dovranno essere più specificate in modo particolareggiato. Gli Enti locali dovranno, quindi, comunicare *“la data di inizio e il monte orario complessivo presunto, con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni”*. (cfr. Circ. Inps 107/2017). Detta disposizione permette alle pubbliche amministrazioni di avvalersi del contratto di prestazioni occasionali, in deroga al divieto di utilizzazione per i datori che hanno più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali e per quattro ipotesi: progetti speciali rivolti a particolari categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali; lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi; attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato; organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative. Per l'utilizzo dei buoni *“prestO”* da parte della PA. è comunque richiesto il rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale. Il mancato rispetto dei vincoli economici non comporta, peraltro, la trasformazione del rapporto di lavoro occasionale in contratto di lavoro subordinato.

3. Dotazioni organiche⁴³

L'art. 4, del D.Lgs 75/2017 che ha sostituito i commi 1, 2, 3 e 4 dell'art. 6 del D.Lgs 165/2001 prevede che: *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”.*

Al fine di orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale secondo le previsioni della richiamata normativa il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 8.5.2018 ha emanato le: *“linee di indirizzo per la predisposizione dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni”.* L'articolo 33 del decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. prevede l'obbligo, per le pubbliche amministrazioni, di verificare annualmente l'eventuale sussistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, procedendo, in tal caso, all'applicazione dell'articolo 72, comma 11, della legge n. 133/2008 e ss.mm.ii (risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro) secondo cui: *“Con decisione motivata ... le pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, ... possono, a decorrere dalla maturazione del requisito di anzianità contributiva per l'accesso al pensionamento, come rideterminato a decorrere dal 1° gennaio 2012, dall'articolo 24, commi 10 e 12, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n.*

⁴³ Per il piano triennale dei fabbisogni di personale cfr. il cap. 6.1

201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, risolvere il rapporto di lavoro e il contratto individuale anche del personale dirigenziale, con un preavviso di sei mesi e comunque non prima del raggiungimento di un'età anagrafica che possa dar luogo a riduzione percentuale ai sensi del citato comma 10 dell'articolo 24..."⁴⁴.

In merito all'applicazione delle disposizioni concernenti le dichiarazioni di eccedenza o di soprannumero di personale, il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha emanato la circolare n. 4/2014 tutt'ora da considerarsi valevole per le parti compatibili con la normativa vigente.

Per gli Enti di area vasta, il comma 844 dell'art. 1 della legge 205/2017 ha previsto che: *"Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421⁴⁵, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56."* Detta disposizione di cui al comma 844 è stata richiamata dal successivo comma 845, come modificato dal comma 889 dell'art. 1 della legge 145/2018, disciplinante le facoltà assunzionali delle Province valevoli per il 2019.⁴⁶

L'art. 1 comma 221 della L. 208/2015 aveva già previsto che: *"le regioni e gli enti locali provvedono alla ricognizione delle proprie dotazioni organiche dirigenziali...nonché al riordino delle competenze degli uffici dirigenziali eliminando eventuali duplicazioni..."*.

Inoltre, il comma 770 di detta legge 208/2015 ha consentito la rideterminazione in aumento della dotazione organica degli enti di area vasta nel caso di ricollocamento delle funzioni di polizia amministrativa locale in ambito provinciale.

Per gli Enti che abbiano fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale con richiesta di accesso al fondo di rotazione o di mutui per la copertura di debiti fuori bilancio riferiti a spese di investimento, ai sensi dell'art. 243 bis comma 8 lett. g) del D.Lgs 267/2000, è obbligatoria la rideterminazione della dotazione organica ai sensi dell'art. 259, comma 6, del medesimo D.Lgs 267/2000, che, una volta rideterminata, non può essere variata in aumento. Il limite numerico di posti in dotazione organica per questi ultimi Enti nonché per quelli in condizione di dissesto finanziario è

⁴⁴ Cfr. cap. 7

⁴⁵ Il comma 421 è stato abrogato dall'art. 17 comma 1 ter del Dl 162/2019 convertito dalla legge 8/2020

⁴⁶ Cfr. cap. 2.3

quello stabilito con decreto del Ministro dell'Interno⁴⁷, adottato con cadenza triennale, che fissa i rapporti medi dipendenti/popolazione per classi demografiche.

Oltre a tali limiti rimasti ancora in vigore per gli Enti in dissesto ed in riequilibrio finanziario pluriennale con richiesta di accesso al fondo di rotazione si applicano i tetti di spesa per la dotazione organica di cui all'art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006⁴⁸.

Il personale in dotazione si ottiene sommando il personale in servizio con il personale di cui l'ente intende dotarsi previsto dal piano triennale dei fabbisogni. Ciò in conseguenza del superamento del concetto di dotazione organica tradizionalmente intesa, oggi considerato un valore finanziario inteso come spesa potenziale massima sostenibile.

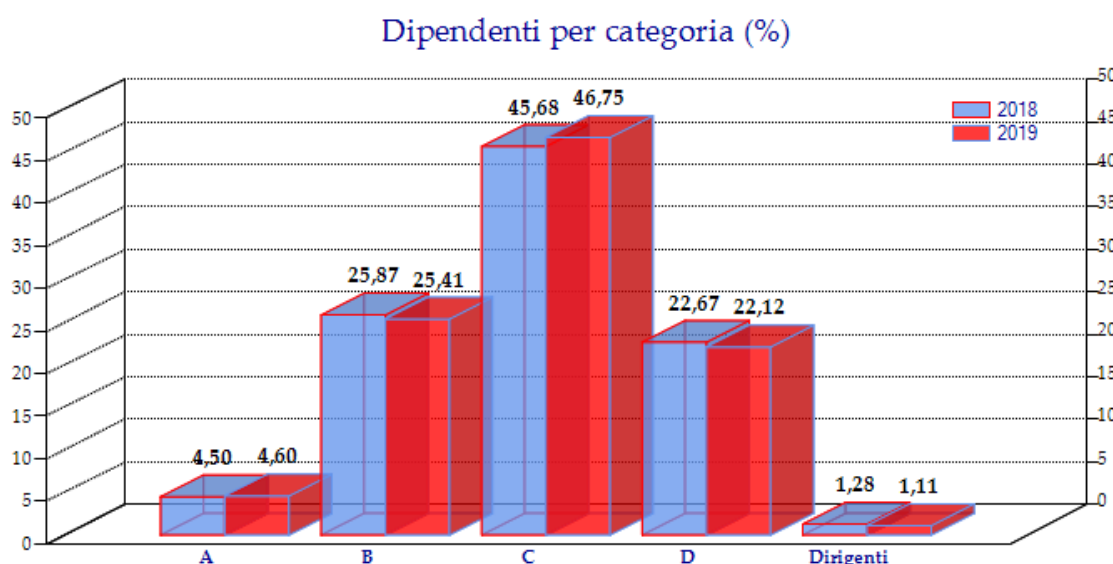
⁴⁷ Nella Gazzetta Ufficiale, serie generale, n. 297 del 30 novembre 2020 è stato pubblicato il nuovo Decreto Ministeriale del 18 novembre 2020 di individuazione dei rapporti medi dipendenti/popolazione valevole per il triennio 2020/2022, che entrerà in vigore il 16 dicembre 2020

⁴⁸ Cfr. cap.2.3

4. Personale in servizio

Il dato relativo al personale (dirigente e non) a tempo indeterminato in servizio (tutti i contratti) al 31.12.2019 è diminuito rispetto al precedente censimento: n. 363.998 unità registrate contro le 376.285 alla fine del 2018. Di queste n. 309.047 unità a tempo pieno (contro n. 326.756 del 2018) e n. 54.951 unità a part-time (contro n. 49.529 del 2018).

In particolare, la categoria A ammonta a n. 16.754 unità, il personale di categoria B a n. 92.505, i dipendenti di categoria C a n. 170.176, il personale di categoria D a n. 80.507 e i dirigenti a n. 4.056 (compresi i dirigenti a tempo determinato che occupano posti presenti in organico).



4.1 Direttore generale

La possibilità di nominare nelle province e nei comuni, al di fuori della dotazione organica, un direttore generale con contratto a tempo determinato, al quale attribuire l'incarico di attuare gli indirizzi e gli obiettivi stabiliti dagli organi di governo dell'ente e sovrintendere alla sua gestione, è prevista dall'articolo 108 del decreto legislativo n. 267/2000, come modificato dall'art. 11 comma 1, lettera b, del D.L. 90/2014, convertito dalla legge 114/2014. Il comma 4 dello stesso articolo 108 dispone, inoltre, che, qualora gli enti non abbiano nominato un direttore generale ovvero non siano state stipulate convenzioni a tale scopo tra comuni di minore dimensione demografica, le funzioni del Direttore generale possono essere conferite al segretario.

L'articolo 2, comma 186, della legge n. 191/2009, come integrato dall'articolo 1, comma 1 *quater*, del decreto-legge n. 2/2010 convertito con modificazioni nella legge n. 42/2010, al fine del "*coordinamento della finanza pubblica e del contenimento della spesa*", ha di fatto modificato tale disposizione, disponendo la soppressione, nei comuni con popolazione uguale o inferiore ai 100.000⁴⁹ abitanti, della figura del direttore generale⁵⁰ dalla data di scadenza dei singoli incarichi in essere al momento di entrata in vigore della legge di conversione del citato decreto legge.

Dalle informazioni pervenute risulta che, al 31.12.2019, n. 25 Comuni, n. 11 Province avevano un direttore generale.

Alla domanda "*L'incarico è affidato al Segretario comunale (articolo 108, comma 4 del decreto legislativo n. 267/2000)*" hanno risposto utilmente n. 7 Comuni, n. 27 Province.

4.2 Dirigenti a tempo indeterminato ed a contratto ex art. 110 del D.Lgs 267/2000.

Per il personale di qualifica dirigenziale la disciplina di carattere generale è contenuta nell'art. 19 del D.Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii., che, al comma 1, fissa i requisiti per il conferimento di ciascun incarico di funzione dirigenziale che deve essere attribuito in relazione alla natura e alla complessità della struttura da dirigere per la realizzazione di obiettivi prefissati. La disciplina contrattuale, di cui all'art. 22 CCNL 10.4.1996 del personale di qualifica dirigenziale degli enti locali, sostituito dall'art. 13 CCNL 23.12.1999 ed integrato dall'art. 10 CCNL 22.2.2006⁵¹, prevede che gli enti, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, adeguino le regole sugli incarichi dirigenziali ai principi stabiliti dall'art. 19 del D.Lgs n. 165/2001, con particolare riferimento ai criteri per il conferimento, la revoca e per il passaggio ad incarichi diversi nonché per la relativa durata che, secondo la previsione contrattuale, non può essere inferiore a due anni, fatte salve le specificità da indicare nell'atto di affidamento e gli effetti derivanti dalla

⁴⁹Al 31.12.2019, risultavano n. 45 comuni con popolazione superiore ai 100.000 abitanti (n. 45 al 31.12.2018).

⁵⁰L'art. 11, comma 1, lett. b), del decreto-legge n. 90/2014, come convertito nella legge n. 114/2014, ha disposto che per il periodo di durata dell'incarico di cui all'articolo 108 del decreto legislativo n. 267/2000, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.

⁵¹ Il 16.7.2020 è stata firmata l'ipotesi del rinnovo del CCNL funzioni locali 2016/2018 area dirigenza.

valutazione annuale dei risultati. Peraltro, come si evince dalla relazione tecnico illustrativa al contratto e dall'art. 107 e seguenti del TUEL, non vi possono essere dirigenti che non siano formalmente incaricati dello svolgimento di funzioni dirigenziali. Infatti, è proprio lo svolgimento di tali incarichi che qualifica la figura del dirigente ed a questi deve essere affidata una funzione dirigenziale tra quelle formalmente previste dall'ordinamento dell'ente.

In merito alle dotazioni organiche dirigenziali il comma 221 della L. 208/2015 dispone che: *“Le regioni e gli enti locali provvedono alla ricognizione delle proprie dotazioni organiche dirigenziali secondo i rispettivi ordinamenti, nonché al riordino delle competenze degli uffici dirigenziali, eliminando eventuali duplicazioni. Allo scopo di garantire la maggior flessibilità della figura dirigenziale nonché il corretto funzionamento degli uffici, il conferimento degli incarichi dirigenziali può essere attribuito senza alcun vincolo di esclusività anche ai dirigenti dell'avvocatura civica e della polizia municipale. Per la medesima finalità, non trovano applicazione le disposizioni adottate ai sensi dell'articolo 1, comma 5, della legge 6 novembre 2012, n. 190, ove la dimensione dell'ente risulti incompatibile con la rotazione dell'incarico dirigenziale.”*

Per i dirigenti a contratto, l'articolo 110⁵² del decreto legislativo 267/2000 e ss.mm.ii. dispone che: *“...per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica⁵³ volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico ... Per il periodo di durata degli incarichi di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nonché dell'incarico di cui all'articolo 108, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio”*.

Relativamente alla durata degli incarichi dirigenziali la Corte di Cassazione, con la sentenza 13 gennaio 2014, n. 478, è intervenuta in merito alla durata minima dei predetti incarichi ex art. 110 TUEL stabilendo che gli stessi non

⁵² La Corte dei Conti Lazio con deliberazione n. 85/2018 è intervenuta sui limiti assunzionali del personale apicale a tempo determinato ex art 110, dei comuni privi di dirigenza, precisando che il tetto massimo è fissato al 20% del personale a tempo indeterminato.

⁵³ Con sentenza n. 53180, depositata il 27 novembre 2018, la sezione penale della Corte di Cassazione ha definitivamente risolto la questione dell'obbligo di pubblicazione in Gazzetta delle selezioni destinate ad assumere dirigenti a contratto in base all'art. 110 del TUEL, qualora seguano le regole proprie del concorso pubblico.

possono avere durata inferiore a tre anni⁵⁴, mentre per la durata massima la medesima Corte di Cassazione, con la sentenza del 5 maggio 2017, n. 11015, ha precisato che la locuzione “durata superiore al mandato elettivo del sindaco”, prevista nel comma 3 del richiamato art. 110, deve essere intesa come durata massima di 5 anni, conformemente a quanto stabilito dall'art. 19 del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii che, secondo la suprema Corte, rappresenta norma di diretta applicazione anche per gli Enti locali.

L'articolo 5, comma 9, del decreto-legge n. 95/2012, come convertito dalla legge n. 135/2012 e ss.mm.ii., fa divieto di conferire incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle amministrazioni pubbliche e degli enti e società da esse controllate a lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza. Gli incarichi e le collaborazioni sono consentiti esclusivamente a titolo gratuito. Per i soli incarichi dirigenziali e direttivi, ferma restando la gratuità, la durata non può essere superiore a un anno, non prorogabile né rinnovabile presso ciascuna amministrazione.

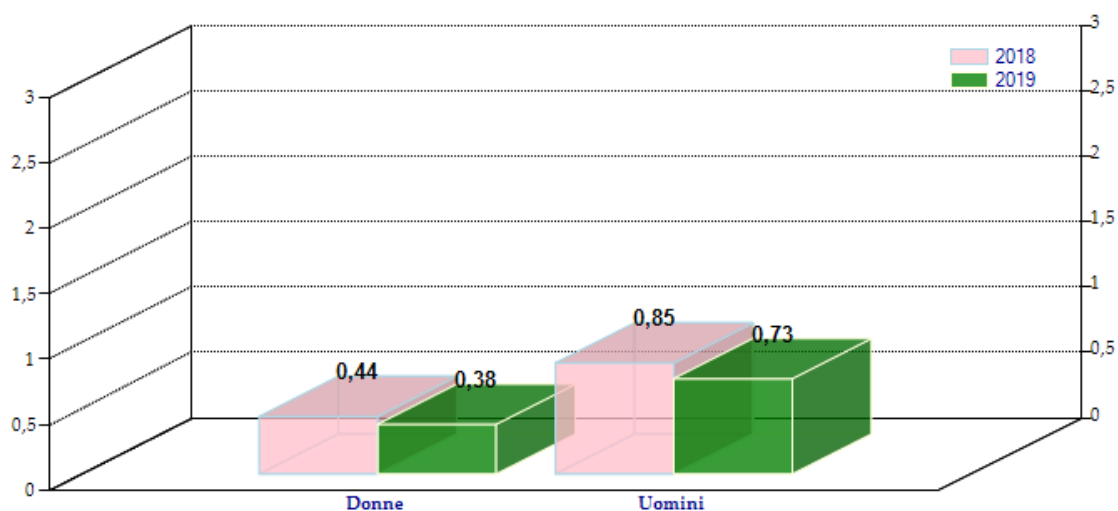
In totale i dirigenti in servizio al 31 dicembre 2019 erano n. 4.056 (compresi i dirigenti a tempo determinato che coprivano posti presenti in organico e direttori generali), contro i n. 4.819 del 2018. Rimane significativa la differenza tra uomini n. 2.662 (n. 3.182 nel 2018) e donne n. 1.394 (n. 1.637 nel 2018).

Al 31.12.2019, i dirigenti assunti, ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000, per coprire posti in organico erano complessivamente n. 797, mentre le alte specializzazioni assunte ai sensi della medesima disposizione erano n. 718.

Viceversa, i dirigenti assunti fuori dotazione organica, ai sensi del comma 2 del citato articolo 110, erano complessivamente n. 126 e le alte specializzazioni ammontavano a n. 302.

⁵⁴ Sul punto Cfr. Tar Puglia n. 14/2019.

Dirigenti sul personale in servizio (%)



4.3 Dipendenti per categoria e posizione economica

Per quanto riguarda l'inquadramento dei dipendenti l'art. 12 del CCNLFL 21.5.2018 ha modificato il sistema di classificazione del personale prevedendo nelle quattro categorie A B C D un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo i profili della categoria B, per i quali l'accesso dall'esterno avviene nella posizione economica B3. Per la categoria D, invece, il citato art. 12 ha disapplicato la previgente norma contrattuale che prevedeva per i profili professionali ascrivibili all'ex VIII q.f. l'accesso dall'esterno nella categoria D3. Conseguentemente, anche per la cat. D l'accesso dall'esterno avviene nella categoria D1.

Il dato (relativo a tutti i contratti) dei dipendenti (dirigenti esclusi) a tempo indeterminato, ha registrato una diminuzione rispetto alla precedente rilevazione n. 359.942 unità (contro n. 371.466 unità del 2017): la categoria più numerosa è la C, rappresentata dal 47% del personale, seguita dalla B (26%), quindi dalla D (23%) ed infine, dalla A (5%).

Nel prospetto seguente sono riportati i dati relativi alle posizioni economiche presenti al 31.12.2019 negli enti che applicano il contratto collettivo nazionale.

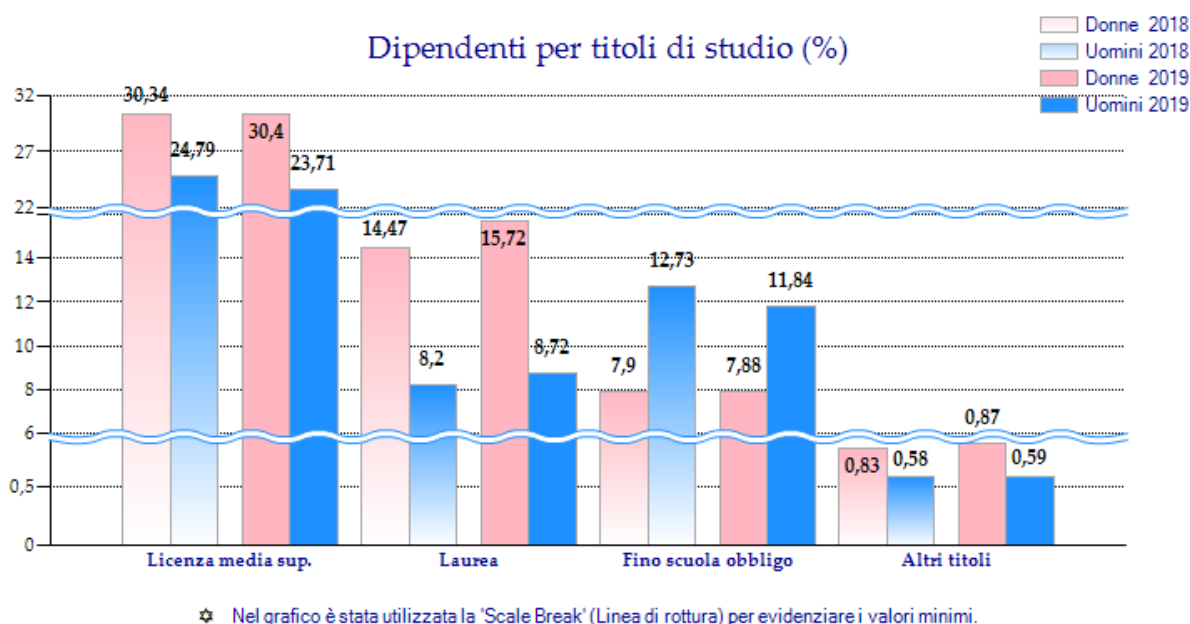
Categorie e Posizioni economiche 2019 (CCNL)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	
A	4.008	1.880	1.710	1.994	3.937	794			
B	12.394	7.994	12.493	11.317	11.906	9.940	12.043	3.725	
C	35.860	26.895	2.217	22.068	39.099	12.525			
D	13.904	13.638	13.156	10.936	10.731	9.315	2.702		
Tot.	66.166	50.407	29.576	46.315	65.673	32.574	14.745	3.725	

4.4 Titolo di studio

I dati rilevati evidenziano un aumento dei dipendenti in possesso del titolo di studio della laurea. In aumento il dato relativo ai dipendenti in possesso del titolo di studio della scuola dell'obbligo.

In particolare nell'anno 2019:

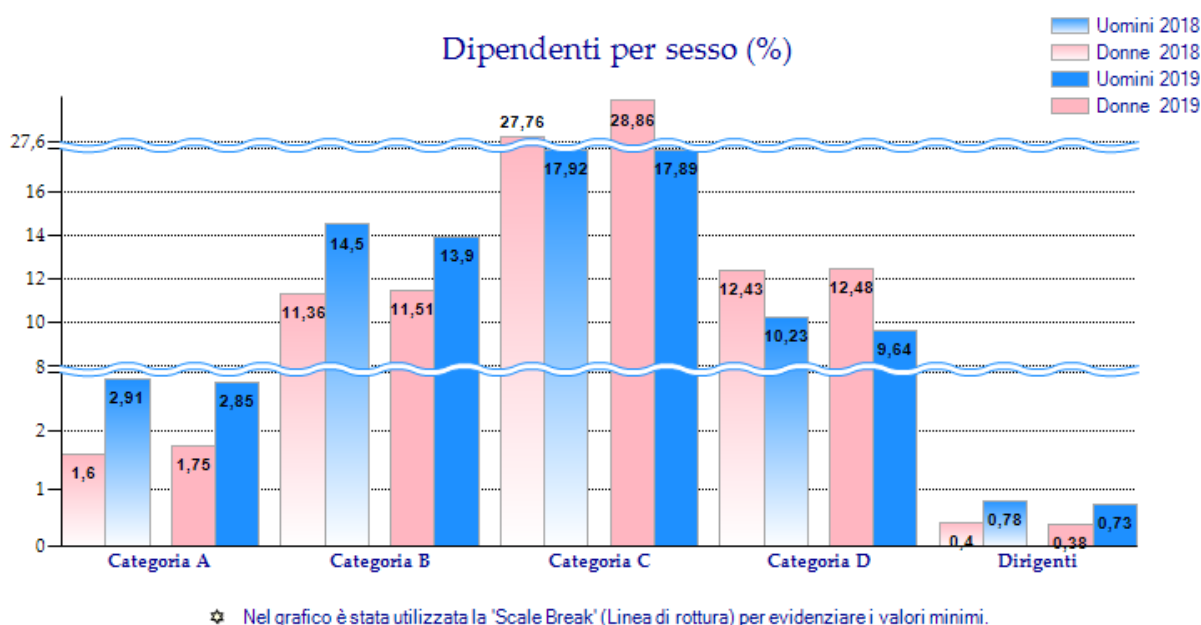
- n. 196.971 è in possesso del diploma di scuola media superiore (contro n. 207.444 unità del 2018);
- un numero rilevante di dipendenti è laureato (n. 76.774 unità in possesso di laurea magistrale, contro le n. 74.263 unità del 2018) e n. 12.185 unità in possesso di laurea triennale (contro le n. 11.066 del 2018);
- n. 2.443 (n. 2.302 nel 2018) ha anche seguito corsi post-laurea o ha conseguito un dottorato di ricerca (n. 2.868, contro n. 2.996 del 2018);
- il numero di dipendenti in possesso del solo titolo di studio della scuola dell'obbligo è diminuito (n. 71.764 contro n. 77.626 unità del 2018).



4.5 Personale maschile e femminile.

Dai dati rilevati (tutti i contratti), risulta che, alla fine del 2019, la presenza dell'elemento femminile era complessivamente superiore a quella maschile (in totale n. 200.144 donne e n. 163.854 uomini), rimanendo preponderante la percentuale di dirigenti uomini (66%) rispetto alle donne (34%).

Nelle categorie A e B è sensibilmente maggioritaria la presenza maschile; quella femminile è superiore nella categoria C (n. 65.113 uomini e n. 105.063 donne) e nella categoria D (n. 35.082 uomini e n. 45.425 donne).



4.6 Anzianità anagrafica

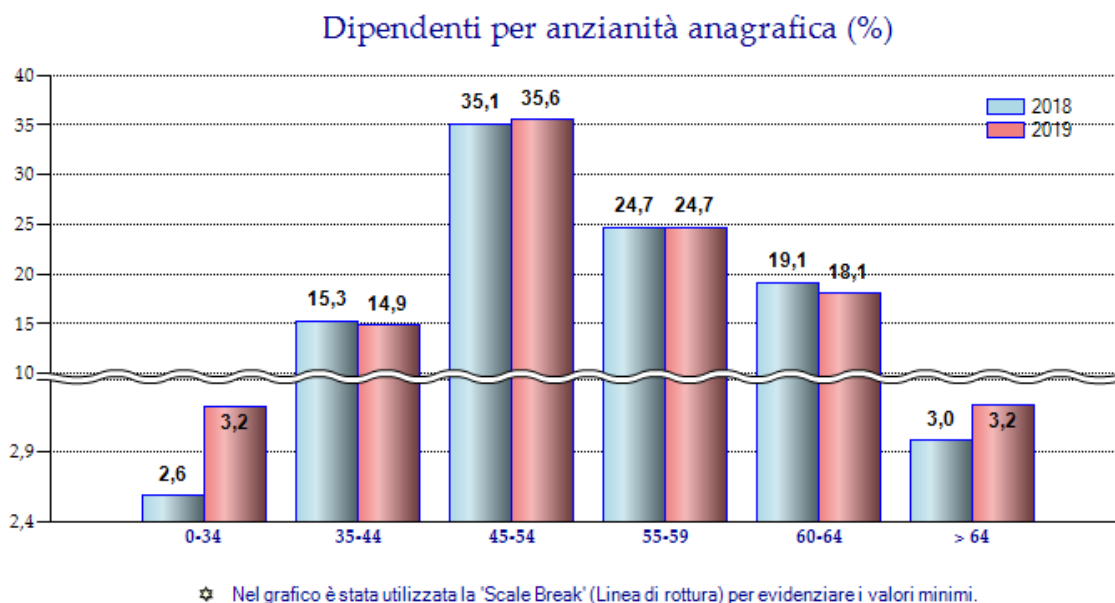
Il dato relativo all'anzianità anagrafica, così come quello concernente l'anzianità di servizio è utile per valutare le ricadute delle norme in materia pensionistica, riportate nel successivo capitolo dedicato alle *Cessazioni*, sulla situazione occupazionale degli enti locali.

Relativamente alle fasce d'età maggiormente interessanti ai fini dell'applicazione delle disposizioni in materia pensionistica, al 31.12.2019 risultavano in servizio i seguenti contingenti di personale:

età 55 - 59 anni: n. 41.462 uomini (n. 44.430 nel 2018) e n. 48.555 donne (n. 48.477 nel 2018);

età 60 - 64 anni: n. 36.144 uomini (n. 41.755 nel 2018) e n. 29.633 donne (n. 30.178 nel 2018);

età 64 anni e oltre: n. 7.432 uomini e n. 4.630 donne (alla fine del 2018 in tale fascia di età erano risultati presenti n. 7.031 uomini e n. 4.262 donne).



4.7 Anzianità di servizio

Nell'anno 2010 sono state introdotte significative novità nel sistema pensionistico, che, oltre all'innalzamento dell'età per le pensioni di vecchiaia, prevedeva anche un sistema di "quote" basato sulla combinazione tra età anagrafica e anzianità contributiva. La disciplina delle "quote", applicabile fino al 31.12.2011, è stata successivamente sostituita dalle disposizioni di cui all'articolo 24 del decreto legge n. 201/2011, convertito nella legge n. 214/2011 e ss.mm.ii., cosiddetta legge Fornero che ha innalzato l'età pensionabile di uomini e donne.

Nell'anno 2019, con il DI 4/2019 convertito dalla legge 26/2019, artt. 14 e seguenti come modificati dal DI 126/2019 convertito dalla legge 159/2019 è stata introdotta la così detta quota 100, con possibilità di pensionamento anticipato del personale che ne faccia domanda in possesso del requisito contributivo minimo di 38 anni e con una età anagrafica minima di 62 anni.⁵⁵ L'art. 15 del citato DI 4/2019 ha, inoltre, sostituito il comma 10 del predetto art. 24 del DI 201/2011 prevedendo che: *"A decorrere dal 1° gennaio 2019 e con riferimento ai soggetti la cui pensione è liquidata a carico dell'AGO e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima, nonché della gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, l'accesso alla pensione anticipata è consentito se risulta maturata un'anzianità contributiva di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne. Il trattamento pensionistico decorre trascorsi tre mesi dalla data di maturazione dei predetti requisiti»*. Il secondo comma dello stesso art. 15 prevede che: *"Al requisito contributivo di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, non trovano applicazione, dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2026, gli adeguamenti alla speranza di vita di cui all'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122"*.⁵⁶

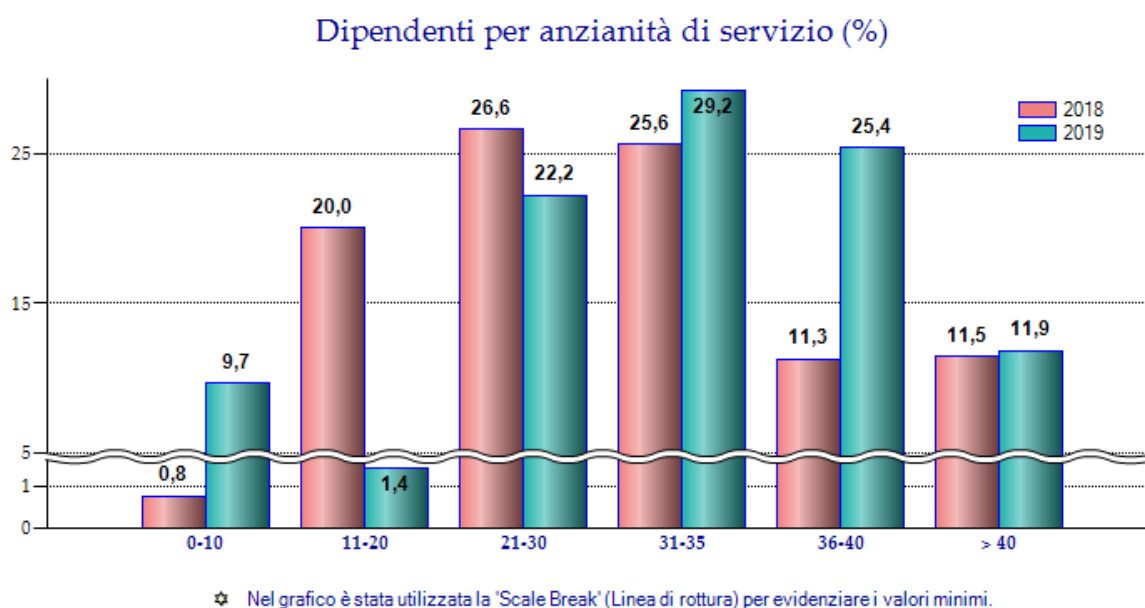
Come per i precedenti *Censimenti*, è stato, quindi, rilevato il dato relativo all'anzianità di servizio al 31 dicembre del 2019. Ciò, anche al fine di valutare l'impatto delle nuove disposizioni del pensionamento anticipato con quota 100.

Al 31.12.2019 la fascia più numerosa è risultata quella dei dipendenti che hanno prestato da 11 a 20 anni di servizio: n. 106.208 unità (contro n. 104.321

⁵⁵ Per l'approfondimento della disciplina cfr. cap.7

⁵⁶ Cfr. Circ. INPS 29.1.2019.

del 2018) di cui n. 45.588 uomini e n. 60.620 donne; seguita da quella dei dipendenti tra i 21 e i 30 anni di servizio: n. 92.462 unità (contro n. 100.218 del 2018), di cui n. 41.666 uomini e n. 50.796 donne; poi da quella da 31 a 40 anni di servizio: n. 78.427 unità (contro n. 89.208 del 2018), di cui n. 40.655 uomini e n. 37.772 donne; poi dalla fascia fino a 10 anni di servizio: n. 80.900 unità (contro n. 78.376 del 2018), di cui n. 32.897 uomini e n. 48.003 donne. Inoltre, la fascia che ha superato i 40 anni di servizio è pari a n. 5.187 unità (contro n. 3.683 del 2018), di cui n. 2.594 uomini e n. 2.593 donne.



4.8 Personale polizia locale⁵⁷

Dall'anno 2019 il decreto sicurezza di cui alla legge 1.12.2018 n. 132 di conversione del Dl 113/2018, all'art. 35 bis ha aumentato le capacità assunzionali a tempo indeterminato per il personale della polizia municipale prevedendo che: *“ Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno*

⁵⁷ Per lo straordinario della polizia locale connesso all'emergenza covid cfr. Dl 18/2020 convertito dalla legge 27/2020 riportato al cap. 2.6.

2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale”⁵⁸. Il successivo art. 35 quater per il potenziamento delle predette iniziative in materia di sicurezza urbana da parte dei comuni ha istituito un apposito fondo per gli anni 2019/2020. A norma dello stesso articolo: *“Le risorse del suddetto fondo possono essere destinate anche alle assunzioni a tempo determinato di personale di polizia locale nei limiti delle predette risorse e anche in deroga all’art. 9 comma 28 del Dl. 78/2010 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122”*. In data 18.12.2018 è stato emanato il decreto interministeriale del Ministro dell’Interno di concerto con il Ministro dell’economia ed delle finanze con il quale sono state individuate le modalità di ripartizione del fondo. Contestualmente, il predetto Ministero dell’Interno, con circolare n. 11001/118/8 del 18.12.2018, ha emanato apposite istruzioni concernenti le modalità di accesso al predetto fondo. La legge 145/2018 all’art. 1 comma 920 ha incrementato le risorse del predetto Fondo⁵⁹.

Relativamente al budget assunzionale della polizia locale la Corte dei Conti Piemonte con decisione 50/2019 ha ritenuto che: *“se da un lato l’art. 35 bis del D.L. n. 113/2018 amplia le facoltà assunzionali in termini di budget per il personale di polizia municipale, facendo riferimento alla spesa sostenuta nel 2016, non per questo interviene a modificare i criteri di fondo individuati per il calcolo dei risparmi di spesa e, dunque, non modifica le linee di principio consolidate in materia; il fatto poi che tale budget sia espresso in termini di valore assoluto di spesa (2016) e non di percentuale di turn over (nella fattispecie di fatto sarebbe il 100 per cento rispetto al 2016) non implica che vengano a modificarsi i criteri di definizione del turn over stesso e in definitiva il significato ormai consolidato di cessazioni dal servizio ai fini del coordinamento e del rispetto degli obiettivi di finanza pubblica ... Peraltro, il medesimo art. 35 bis..., dispone nell’ultimo periodo che “le cessazioni nell’anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale”; ... la capacità assunzionale degli enti va calcolata sull’intera spesa relativa alle cessazioni dell’anno precedente, con applicazione però della percentuale più ridotta (quella del ... comma 228⁶⁰ della legge di stabilità del 2016) e non quella superiore (il 100 per cento), che può essere applicata solo alla spesa relativa alla cessazione del personale di polizia locale, con correlata neutralità di tali cessazioni ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale: profilo di*

⁵⁸ Per l’applicazione della normativa cfr. nota interpretativa ANCI del 7.1.2019 e Corte dei Conti Lombardia n. 83/2019 secondo cui le assunzioni derogatorie, previste nel decreto sicurezza, per la polizia locale non possono tenere conto delle uscite per mobilità volontaria.. Cfr. anche Corte dei Conti Veneto 73/2019.

⁵⁹ Analoga previsione, per il triennio 2020/2022, è contenuta nel comma 540 dell’art. 1 della legge 160/2019.

⁶⁰ Dall’anno 2019 è disapplicato il comma 228 dell’art. 1 della legge 208/2015.

neutralità poi confermato dall'art. 35 bis in parola. Ciò presuppone che dal vigente quadro normativo non vengano in definitiva determinati due diversi budget assunzionali, ma venga invece dettata una speciale previsione per il turn over nell'ipotesi, complessa, di assunzione a tempo indeterminato di personale di polizia locale con riguardo alla base di computo determinata dalla minor spesa relativa al personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente.....".

L'art. 7 comma 2-ter, della legge 48/2017 di conversione del Dl 14/2017, ha stabilito che: *"Al personale della polizia locale si applicano gli istituti di equo indennizzo e del rimborso delle spese di degenza per causa di servizio..."* con oneri a carico dello Stato.⁶¹

L'articolo 14, comma 28 e seguenti, del decreto-legge n. 78/2010, convertito nella legge n. 122/2010 e l'articolo 16 del decreto-legge n. 138/2011, come convertito con modificazioni dalla legge n. 148/2011 e ss.mm.ii., hanno disposto l'obbligo, per i comuni di minore dimensione demografica, della gestione in forma associata delle funzioni fondamentali di loro competenza⁶². Tra dette funzioni è compresa anche quella di polizia locale.

L'articolo 11, comma 4 *quater*, del decreto-legge n. 90/2014 ha introdotto il comma 31bis all'articolo 16 del decreto-legge n. 138/2011, che dispone: *"A decorrere dall'anno 2014, le disposizioni dell'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni, in materia di riduzione di spese di personale, non si applicano ai comuni con popolazione compresa tra 1.001 e 5.000 abitanti per le sole spese di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente".*

L'art. 22, comma 3bis del D.L. 50/2017, conv. in L. 96/2017 prevede che: *"A decorrere dal 2017, le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi di cui all'articolo 168 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio dell'ente, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi non sono considerate*

⁶¹Sulle modalità di richiesta di rimborso, e di termini per l'invio della certificazione cfr. circ. Ministero Interno Direzione Centrale della Finanza Locale n. 6/2018.

⁶² Per l'approfondimento delle disposizioni citate cfr. capitolo 10.

ai fini del calcolo degli straordinari del personale stesso. In sede di contrattazione integrativa sono disciplinate le modalità di utilizzo di tali risorse al fine di remunerare i relativi servizi in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti.”⁶³ Inoltre, il nuovo CCNLFL del 21 maggio 2018 ha dettato una specifica disciplina attuativa di detta disposizione contenuta nell’art. 56 ter.

Per quanto riguarda le Città metropolitane e le Province, l’art. 1 comma 770 della l. 208/2015 ha modificato il comma 3 dell’art. 5 dello stesso D.L. 78/2015 stabilendo che: “...Qualora le leggi regionali riallochino le funzioni di polizia amministrativa locale e il relativo personale presso le città metropolitane e le province per l’esercizio delle funzioni di vigilanza connesse alle funzioni non fondamentali oggetto di riordino, con copertura dei relativi oneri, la dotazione organica degli enti di area vasta, ridotta ai sensi dell’articolo 1, comma 421⁶⁴, della legge 23 dicembre 2014, n.190, è rideterminata in aumento in misura corrispondente al personale riallocato”.⁶⁵

Dai dati rilevati, risulta che, in totale, il personale addetto al servizio di polizia locale ammonta a n. 53.257 unità - n. 49.874 nei Comuni (contro n. 51.065 del 2018), di cui n. 4.784 nei Comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti (contro n. 5.225 del 2018); n. 1.836 nelle Unioni di Comuni (contro n. 2.109 del 2018); n. 1.540 nelle Province; n. 7 nelle Comunità Montane).

Per quanto riguarda l’inquadramento, i dirigenti sono complessivamente n. 333 unità, di cui n. 23 nelle Province, n. 300 nei Comuni, e n. 10 nelle Unioni di Comuni; le unità di categoria D sono n. 9.843 (n. 280 nelle Province, n. 9.169 nei Comuni, n. 2 nelle Comunità Montane e n. 392 nelle Unioni di Comuni) e le unità di categoria C sono n. 43.081 (n. 1.237 nelle Province, n. 40.405 nei Comuni, n. 5 nelle Comunità Montane e n. 1.434 nelle Unioni di Comuni).

Disaggregando il dato (tutti gli enti) per aree geografiche:

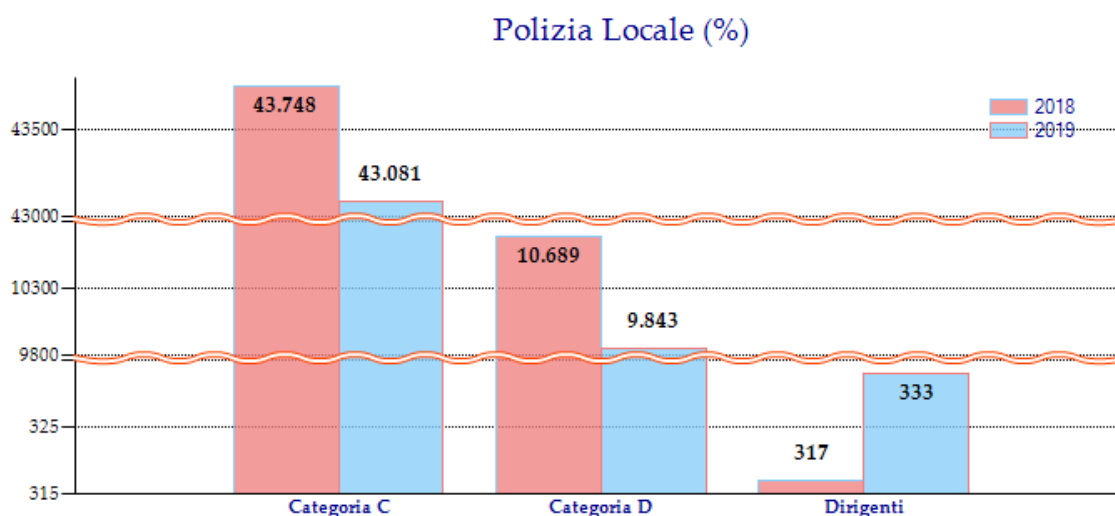
- Italia nord occidentale: n. 14.407 unità (percentuale media di addetti rispetto al totale del personale di polizia locale in servizio: 27%);
- Italia nord orientale: n. 7.947 unità (percentuale media: 15%);
- Italia centrale: n. 13.719 unità (percentuale media: 26%);

⁶³ Sull’attuazione dell’articolo vedasi anche nota interpretativa del 26.7.2018 n 532 emanata dalla Conferenza Stato - Città ed autonomie locali.

⁶⁴ Comma abrogato dal Dl 34/2019 convertito dalla L 58/2019.

⁶⁵ Per le assunzioni delle Province e città metropolitane cfr. capitolo 2.3.

- Italia meridionale: n. 11.169 unità (percentuale media: 21%);
- Italia insulare: n. 6.015 unità (percentuale media: 11%).



✧ Nel grafico è stata utilizzata la 'Scale Break' (Linea di rottura) per evidenziare i valori minimi.

... e per regione:

- Piemonte: n. 3.901 unità (percentuale media di addetti rispetto al totale del personale di polizia locale in servizio: 7,3%);
- Valle d'Aosta: n. 136 unità (percentuale media: 0,2%);
- Lombardia: n. 8.398 unità (percentuale media: 15,8%);
- Trentino Alto-Adige: n. 511 unità (percentuale media: 0,9%);
- Veneto: n. 2.876 unità (percentuale media: 5,4%);
- Friuli Venezia-Giulia: n. 791 unità (percentuale media: 1,5%);
- Liguria: n. 1.972 unità (percentuale media: 3,7%);
- Emilia Romagna: n. 3.769 unità (percentuale media: 7%);
- Toscana: n. 3.710 unità (percentuale media: 7%);
- Umbria: n. 620 unità (percentuale media: 1,2%);
- Marche: n. 1.155 unità (percentuale media: 2,2%);
- Lazio: n. 8.234 unità (percentuale media: 15,5%);
- Abruzzo: n. 907 unità (percentuale media: 1,7%);
- Molise: n. 201 unità (percentuale media: 0,4%);
- Campania: n. 5.202 unità (percentuale media: 9,8%);
- Puglia: n. 3.250 unità (percentuale media: 6,1%);
- Basilicata: n. 409 unità (percentuale media: 0,8%);
- Calabria: n. 1.200 unità (percentuale media: 2,2%);
- Sicilia: n. 4.607 unità (percentuale media: 8,6%);
- Sardegna: n. 1.408 unità (percentuale media: 2,6%).

L'articolo 208 del codice della strada (decreto legislativo n. 285/1992), comma 5bis, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 40, comma 1, lett. c) della legge n. 120 del 29.7.2010, stabilisce che una quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative spettanti agli enti locali, da determinare annualmente con delibera di Giunta, può anche essere destinata ad assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro. L'articolo 18, comma 3-bis, del citato dl 50/2017, come modificato dall'art. 39 bis del dl 162/2019, prevede che: *“Per gli anni dal 2017 al 2022 le province e le città metropolitane, in deroga alla legislazione vigente, possono utilizzare le quote previste dall'articolo 142, comma 12-ter, e dall'articolo 208, comma 4, del codice della strada, di cui al decreto legislativo 30 aprile 1992, n. 285, per il finanziamento degli oneri riguardanti le funzioni di viabilità e di polizia locale con riferimento al miglioramento della sicurezza stradale, nonché per interventi per il ricovero degli animali randagi, per la rimozione dei rifiuti abbandonati e per il decoro urbano delle aree e delle sedi stradali”*.⁶⁶ La norma consente, quindi, alle Province e alle Città metropolitane di utilizzare anche per gli anni dal 2019 al 2022, le quote di proventi da sanzioni per violazioni al Codice della strada per il finanziamento delle funzioni specificamente indicate dalla norma stessa.

Complessivamente, il personale assunto dai comuni in qualità di stagionale a progetto ai sensi della predetta legge finanziaria ammonta a n. 837 contro n. 1.095 unità del 2018.

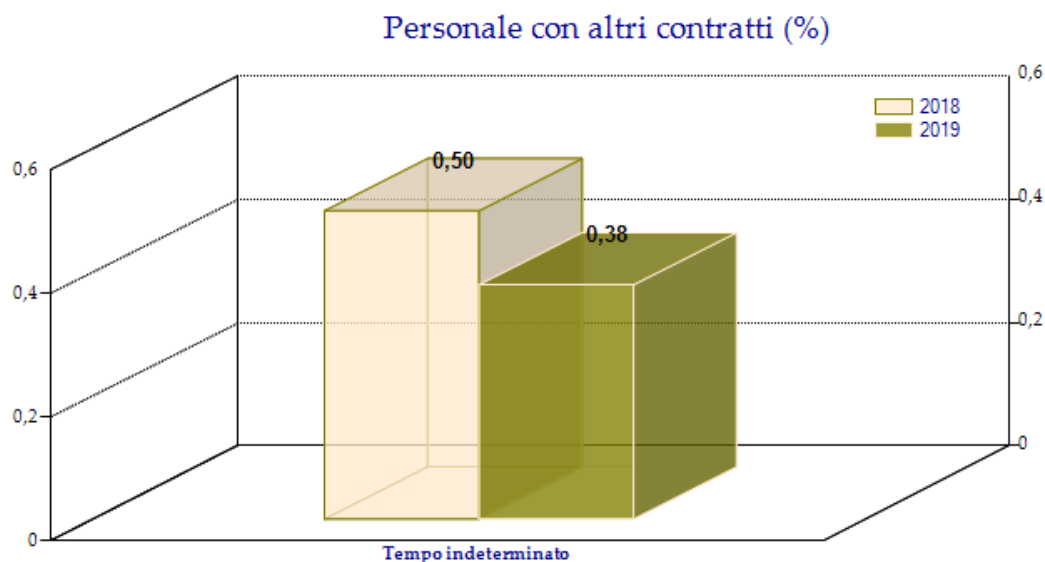
Il servizio di polizia locale è ancora largamente gestito in economia diretta (71% degli enti che applicano il contratto nazionale). Tuttavia, sono anche utilizzate le unioni di comuni (13%), in attuazione delle disposizioni che impongono ai comuni di minore dimensione demografica di gestire in forma associata le funzioni fondamentali.

4.9 Personale con altri contratti

La presenza di personale assunto con contratti diversi rispetto al contratto collettivo dei dipendenti (personale agricolo-forestale, personale docente, giornalisti, personale edile, etc...) è diminuita rispetto al 2018.

⁶⁶ Il DL 162/2019 è stato convertito dalla legge 8/2020 .

Al 31.12.2019 risultavano complessivamente in essere n. 1.370 unità di personale (a tempo indeterminato), contro n. 1.866 del 2018.



4.10 Collaboratori a tempo determinato – Uffici di staff

L'articolo 90 del decreto legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii. prevede la possibilità, per i Sindaci dei comuni e i Presidenti delle province, di costituire uffici di staff posti alle loro dirette dipendenze, con personale interno ovvero, salvo che per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari, con personale assunto dall'esterno a tempo determinato. Il dl 162/2019⁶⁷ all'art. 18 ter ha proceduto all'interpretazione autentica del comma 2 dell'art. 90 stabilendo che: " *All'articolo 90, comma 2, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, le parole: « contratto di lavoro subordinato a tempo determinato » si interpretano nel senso che il contratto stesso non può avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica, anche in deroga alla disciplina di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e alle disposizioni del contratto collettivo nazionale di lavoro che prevedano specifiche limitazioni temporali alla durata dei contratti a tempo determinato*". La norma di interpretazione autentica dirime una importante questione interpretativa conseguente ad alcune pronunce giurisdizionali che avevano assimilato i contratti per il personale di staff

⁶⁷ Il dl 162/2019 è stato convertito dalla legge 8/2020.

all'ordinaria disciplina dei contratti a tempo determinato, con la conseguenza che gli stessi erano assoggettati alla durata massima di 36 mesi, in contrasto con i consolidati orientamenti della prassi e della Corte dei Conti (cfr. Sez. Aut. n. 11/2017).

Le disposizioni di cui al citato articolo 90, in forza dell'orientamento giurisprudenziale della Corte dei Conti del Lazio di cui alla deliberazione n. 63/2017, devono ritenersi applicabili anche agli enti che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario. Invero, la Corte dei Conti ha sostenuto che apparirebbe contrario alla logica ritenere che le preclusioni fissate dall'art. 90, comma 1, in ordine all'assunzione con contratti di lavoro a termine di personale in uffici di staff per gli enti strutturalmente deficitari e per quelli dissestati, non siano riferibili anche agli enti predissestati, ipotesi questa che si pone a livello intermedio tra le due sopracitate categorie di enti in difficoltà finanziaria.

L'articolo 11, comma 4, del decreto-legge n. 90/2014, come convertito nella legge n. 114/2014, ha introdotto il comma *3bis* al citato articolo 90, che dispone il divieto di svolgimento di attività gestionale anche nel caso in cui nel contratto individuale di lavoro il trattamento economico, prescindendo dal possesso del titolo di studio, è parametrato a quello dirigenziale.

Nel 2019 si è registrato una diminuzione del personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 TUEL (n. 1.476 collaboratori contro n. 1.528 collaboratori del 2018 e n. 1.477 del 2017).

Al 31.12.2019 risultavano complessivamente in servizio presso gli uffici di staff n. 6.864 unità di personale dipendenti dell'amministrazione (n. 165 con qualifica dirigenziale, n. 6.699 non dirigenti) e n. 262 esterni all'istituzione.

4.11 Personale a tempo parziale

Dai dati rilevati emerge che, complessivamente, alla fine del 2019, erano presenti n. 54.951 unità di personale part-time (tutti i contratti), contro n. 49.529 censite al 31.12.2018.

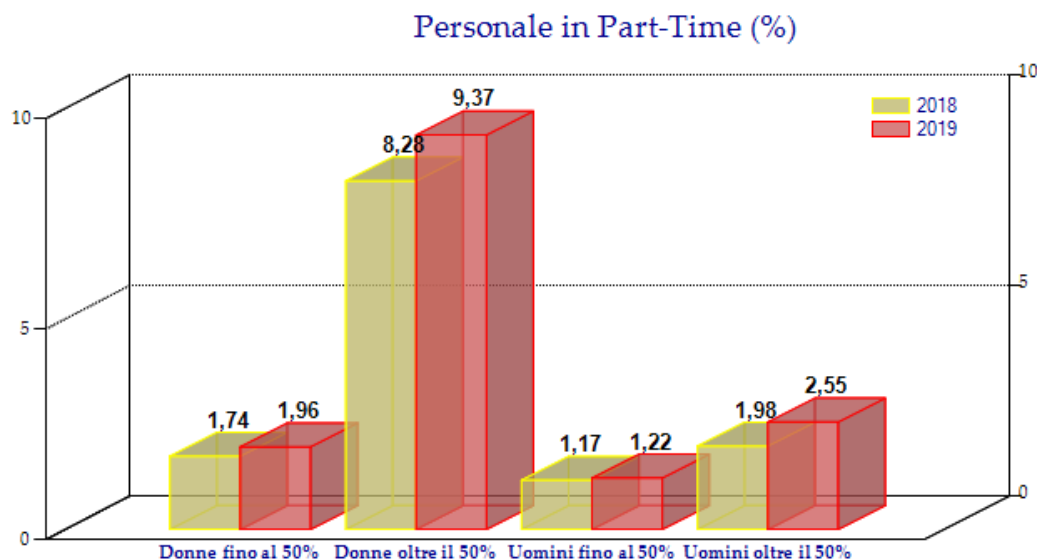
Il passaggio dal tempo parziale al tempo pieno può essere richiesto dai lavoratori dipendenti solo nel caso in cui il corrispondente posto, coperto

part-time, sia stato istituito *ab origine* a tempo pieno. I dipendenti assunti a tempo parziale hanno diritto di chiedere la trasformazione del rapporto a tempo pieno decorso un triennio dalla data di assunzione a condizione che vi sia la disponibilità del posto in organico e nel rispetto dei vincoli di legge in materia di assunzioni (art. 53 CCNL funzioni locali 21.5.2018). Invero, già l'articolo 3, comma 101, della legge n. 244/2007, aveva previsto per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale⁶⁸, che la trasformazione del rapporto a tempo pieno potesse avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta.

Il fenomeno riguarda per la maggior parte le donne (n. 41.225) che, in percentuale maggiore degli uomini, richiedono autonomamente ovvero accettano di concorrere per i posti istituiti part-time, dovendo contemporaneamente assolvere ad altri compiti in ambito familiare.

In particolare, n. 4.451 uomini avevano nel 2019 un contratto part-time fino al 50% dell'orario di lavoro (contro n. 4.412 del 2018) e n. 9.275 oltre il 50% (contro n. 7.433 del 2018). Per quanto riguarda le donne, n. 7.130 avevano un contratto fino al 50% dell'orario (n. 6.535 nel 2018) e n. 34.095 oltre il 50% (n. 31.149 nel 2018).

⁶⁸ Il D.Lgs n. 81/2015 e ss.mm.ii. ha dettato una nuova disciplina in materia di lavoro a tempo parziale, applicabile anche ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.



4.12 Articolazione del lavoro turnazione e reperibilità

Alla fine del 2019 il ricorso all'istituto della turnazione, rispetto all'anno precedente, risulta in diminuzione così come quello della reperibilità.

In particolare, per quanto riguarda le turnazioni:

anno 2015: n. 58.315

anno 2016: n. 56.195

anno 2017: n. 53.548

anno 2018: n. 54.256

anno 2019: n. 51.012

per quanto attiene alle reperibilità:

anno 2015: n. 45.588

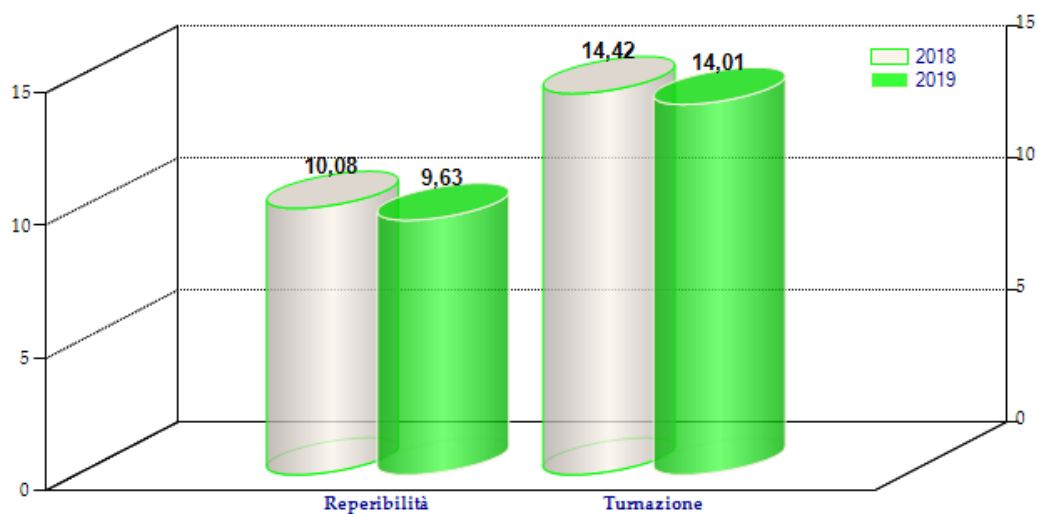
anno 2016: n. 42.385

anno 2017: n. 39.955

anno 2018: n. 37.913

anno 2019: n. 35.064

Personale in turnazione e reperibilità (%)



4.13 Contratti di collaborazione di natura autonoma

La materia è regolamentata dall'articolo 3, commi 55, 56 e 57 della legge n. 244 del 24.12.2007, come modificato dall'articolo 46 del decreto-legge n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008.

Alla luce delle disposizioni soprarichiamate *“gli enti locali possono stipulare contratti di collaborazione autonoma, indipendentemente dall'oggetto della prestazione, solo con riferimento alle attività istituzionali stabilite dalla legge o previste nel programma approvato dal Consiglio...”*. Nel regolamento degli uffici e dei servizi gli enti locali devono fissare *“i limiti, i criteri e le modalità per l'affidamento di incarichi di collaborazione autonoma... La violazione delle disposizioni regolamentari richiamate costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Il limite massimo della spesa annua per incarichi di collaborazione è fissato nel bilancio preventivo...”*. Il controllo è affidato alla Corte dei Conti, alla quale devono essere inviate le citate disposizioni regolamentari.

Ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010, convertito nella legge n. 122 del 30.7.2010 e ss.mm.ii. gli enti locali possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009⁶⁹. Tuttavia, ai sensi dell'art. 11,

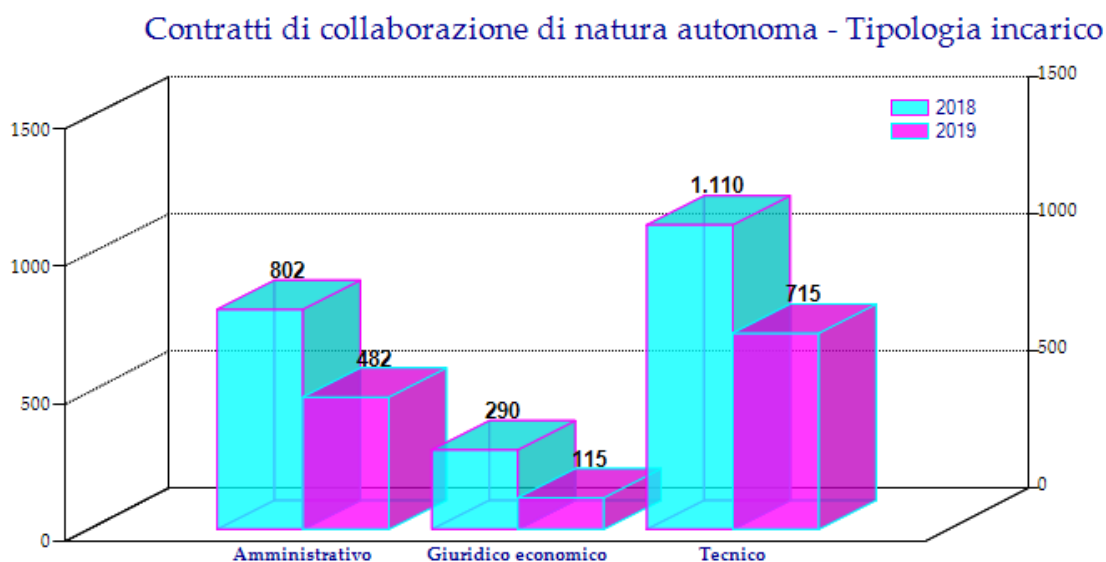
⁶⁹ La Corte dei Conti sez. Autonomie con decisione n. 15/2018, per gli enti locali che abbiano sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile, nel 2009 o nel triennio 2007/2009, per importi irrisoni inadeguati a costituire parametro di riferimento assunzionale, ha ritenuto di poter estendere il parametro, già introdotto dalla medesima Sezione delle autonomie con decisione n. 1/2017, della spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente, che costituirà quindi il nuovo parametro in luogo di quello irrisono.

comma 4 bis, del D.L. 90/2014, detto limite non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art.1 della legge 296/2006 per i quali il tetto di spesa non può, tuttavia superare, il 100% della spesa allo stesso titolo del 2009.

L'art. 5 del D.Lgs 75/2017, nel modificare l'art. 7 del D.Lgs 165/2001, ha introdotto il comma 5 bis prevedendo che: *“È fatto divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro. I contratti posti in essere in violazione del presente comma sono nulli e determinano responsabilità erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente comma sono, altresì, responsabili ai sensi dell'articolo 21 e ad essi non può essere erogata la retribuzione di risultato. Resta fermo che la disposizione di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non si applica alle pubbliche amministrazioni.”* In base a tale norma, l'art. 2 comma 4, del decreto legislativo 81/2015, viene modificato in tal senso: *“La disposizione di cui al comma 1 non trova applicazione nei confronti delle pubbliche amministrazioni.”* Il divieto posto dal comma 5 bis, secondo quanto previsto dall'art. 22 comma 8 del medesimo D.Lgs 75/2017, si applica a decorrere dal 1 luglio 2019, termine così differito dall'art. 1 comma 1131 lett. f) della legge 145/2018. Inoltre, il già citato art. 5 ha modificato il comma 6 dell'art. 7 del D.Lgs 165/2001 sopprimendo le parole *“...di natura occasionale o coordinata e continuativa...”*. Pertanto i contratti in questione verranno denominati, dall'entrata in vigore della norma, contratti di collaborazione di natura autonoma. In particolare, detto comma 6 stabilisce che: *“Fermo restando quanto previsto dal comma 5-bis, per specifiche esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire esclusivamente incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità: a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente; b) l'amministrazione deve avere preliminarmente accertato l'impossibilità oggettiva di utilizzare le risorse umane disponibili al suo interno; c) la prestazione deve essere di natura temporanea e altamente qualificata; non è ammesso il rinnovo; l'eventuale proroga dell'incarico originario è consentita, in via eccezionale, al solo fine di completare il progetto e per ritardi non imputabili al collaboratore, ferma restando la misura del compenso pattuito in sede di affidamento*

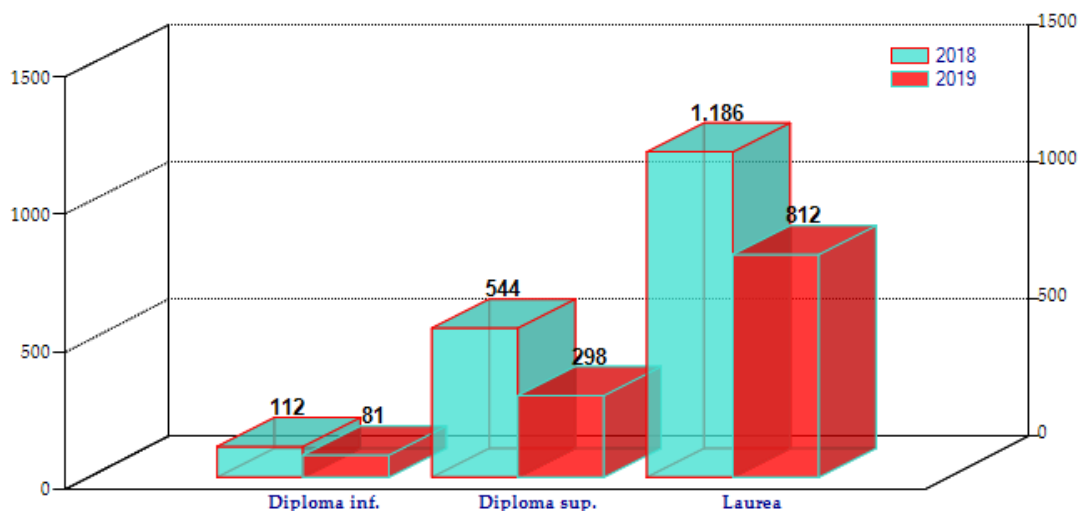
dell'incarico; d) devono essere preventivamente determinati durata, oggetto e compenso della collaborazione”.

Dalla rilevazione emerge che nel 2019 sono stati stipulati n. 1.312 contratti di collaborazione di natura autonoma (contro i n. 2.202 del 2018) con n. 1.191 soggetti diversi (contro i n. 1.817 del 2018). Il dato evidenzia il trend in diminuzione, già osservato nell'ultimo biennio. La spesa complessiva sostenuta nell'anno per tale tipologia di contratti è stata di euro 14.071.381. La maggiore concentrazione si registra nel settore tecnico (n. 715 contro n.1.110 contratti del 2018), seguito da quello amministrativo (n. 482 contro n. 802 contratti del 2018) e, a lunga distanza da quello giuridico-economico (n. 115 contro n. 290 contratti del 2018).



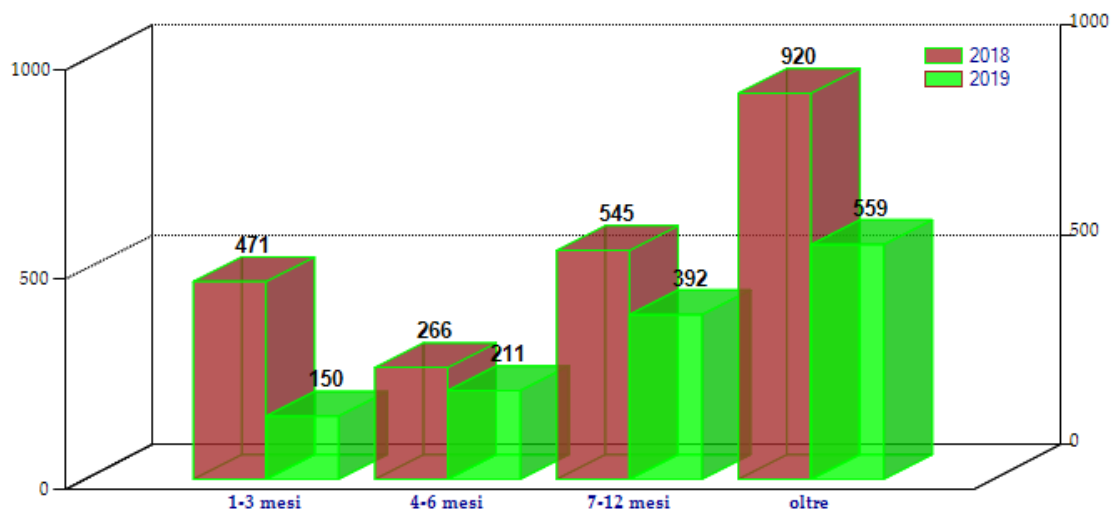
Dai dati utili pervenuti, risulta che la stragrande maggioranza del personale con contratto di collaborazione, pari a n. 812 unità è laureato, n. 298 unità hanno il diploma di scuola media superiore e n. 81 quello di scuola media inferiore.

Contratti di collaborazione di natura autonoma - Titoli di Studio



Per la maggior parte dei casi la durata prevista oltre i 12 mesi e, per quanto riguarda il compenso, circa il 13% dei contratti stipulati, n. 168, supera i 20.000 euro.

Contratti di collaborazione di natura autonoma - Durata incarico



4.14 Incarichi di studio/ricerca e consulenza

La normativa di riferimento è la medesima già citata per i contratti di collaborazione di natura autonoma. Le disposizioni riconducono all'interno dell'unica categoria generale "collaborazione autonoma" anche gli incarichi di studio e consulenza.⁷⁰

L'articolo 6, comma 7, del decreto-legge n. 78/2010, come convertito nella legge n. 122/2010, dispone che: *"al fine di valorizzare le professionalità interne alle amministrazioni, a decorrere dall'anno 2011, la spesa annua per studi ed incarichi di consulenza, inclusa quella relativa a studi ed incarichi di consulenza conferiti a pubblici dipendenti, sostenuta dalle pubbliche amministrazioni ... non può essere superiore al 20 per cento di quella sostenuta nell'anno 2009. L'affidamento di incarichi in assenza dei presupposti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale"*⁷¹.

Il D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, all'art. 57, comma 2, ha disposto che *"A decorrere dall'anno 2020, alle regioni, alle Province autonome di Trento e di Bolzano, agli enti locali e ai loro organismi ed enti strumentali, come definiti dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, nonché ai loro enti strumentali in forma societaria cessano di applicarsi le seguenti disposizioni in materia di contenimento e di riduzione della spesa e di obblighi formativi: [...] b) articolo 6, commi 7, 8, 9, 12 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122"*.

L'art. 21 bis del dl 50/2017, convertito dalla legge 96/2017, al comma 1 lett. a) ha previsto, tra l'altro, che: *"Per l'anno 2017, ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il rendiconto 2016 entro il 30 aprile 2017 e che hanno rispettato nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, non si applicano le limitazioni e i vincoli di cui: a) all'articolo 6, commi 7, 8, fatta eccezione delle spese per mostre, 9 e 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 12"*. Il successivo comma 2 ha disposto che: *"A decorrere dall'esercizio 2018 le disposizioni del comma 1 si applicano esclusivamente ai comuni e alle loro forme associative che hanno approvato il bilancio preventivo dell'esercizio di riferimento entro il 31 dicembre dell'anno precedente e che hanno rispettato*

⁷⁰ Cfr. capitolo 4.13

⁷¹ Comma disapplicato ai sensi dell'articolo 1, comma 590, Allegato A, della legge 160/2019 per gli "enti e organismi, anche costituiti in forma societaria, di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, ivi comprese le autorità indipendenti, con esclusione degli enti del Servizio sanitario nazionale".

nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243".⁷²

L'articolo 5, comma 9, del decreto-legge n. 95/2012, convertito nella legge n. 135/2012, come modificato da ultimo dall'art.17, comma 3, della L. 7.8.2015 n.124, ha posto il divieto per le pubbliche amministrazioni, incluse quelle locali, " *...di attribuire incarichi di studio e di consulenza a soggetti, già lavoratori privati o pubblici collocati in quiescenza. Alle suddette amministrazioni è, altresì, fatto divieto di conferire ai medesimi soggetti incarichi dirigenziali o direttivi o cariche in organi di governo delle amministrazioni..e degli enti e società da essi controllate... Gli incarichi, le cariche e le collaborazioni..sono comunque consentiti a titolo gratuito. Per i soli incarichi dirigenziali e direttivi, ferma restando la gratuità, la durata non può essere superiore ad 1 anno, non prorogabile nè rinnovabile, presso ciascuna amministrazione...Devono essere rendicontati eventuali rimborsi di spesa...*" .

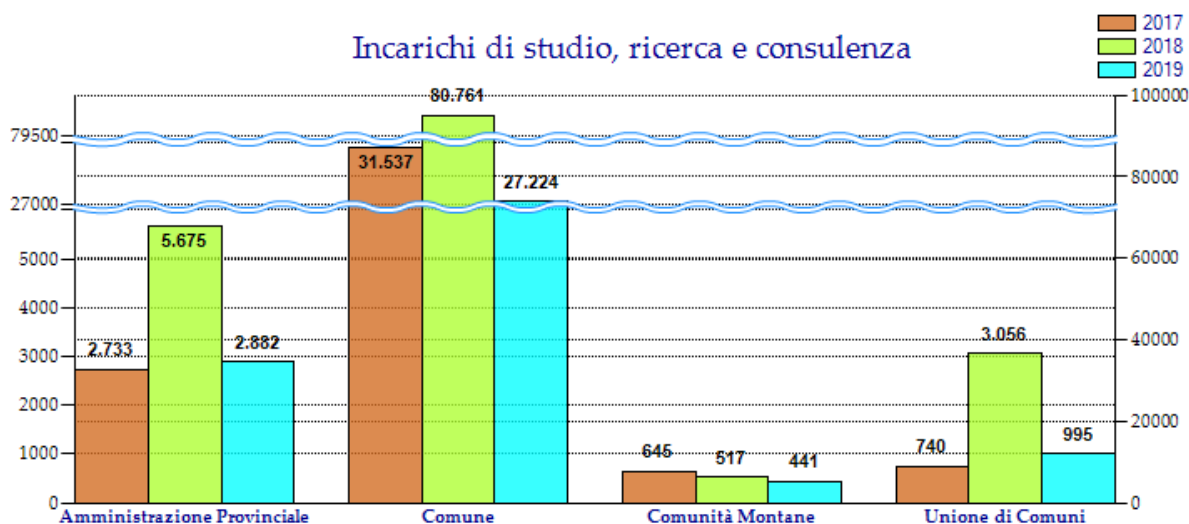
Inoltre, le norme prevedono l'obbligo di comunicare annualmente i dati relativi alla spesa sostenuta per gli incarichi di studio e consulenza, pena l'applicazione di sanzioni pecuniarie, secondo quanto previsto dall'art. 15 comma 1 del D.Lgs 33/2013⁷³ come modificato dall'art. 14 comma 1 del Dlgs 97/2016.

Analoghi obblighi sono previsti anche per le società controllate dalle PA. Infatti, il citato articolo 14, al comma 2, ha inserito al D.Lgs 33/2013 l'art. 15 bis con il quale è stato stabilito che: " *... le società a controllo pubblico, nonché le società in regime di amministrazione straordinaria, ad esclusione delle società emittenti strumenti finanziari quotati nei mercati regolamentati e loro controllate, pubblicano, entro trenta giorni dal conferimento di incarichi di collaborazione, di consulenza o di incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali, e per i due anni successivi alla loro cessazione, le seguenti informazioni: a) gli estremi dell'atto di conferimento dell'incarico, l'oggetto della prestazione, la ragione dell'incarico e la durata; b) il curriculum vitae; c) i compensi, comunque denominati, relativi al rapporto di consulenza o di collaborazione, nonché agli incarichi professionali, inclusi quelli arbitrali; d) il tipo di procedura seguita per la selezione del contraente e il numero di partecipanti alla procedura. 2. La pubblicazione delle informazioni di cui al comma 1, relativamente ad incarichi per i quali è previsto un compenso, è condizione di efficacia per il pagamento stesso. In caso di omessa o parziale pubblicazione, il soggetto responsabile della pubblicazione ed il soggetto che ha effettuato il pagamento sono soggetti ad una sanzione pari alla somma corrisposta*".

⁷² A decorrere dal 1.1.2020 il comma 2 dell'art. 21 bis è abrogato, così come previsto dall'art. 1 comma 1 della legge 19 dicembre 2019, n. 157 di conversione del DL 124/2019.

⁷³ Sul punto cfr. delibera ANAC del 17 luglio 2019, n. 670 recante: "Natura delle sanzioni previste nel caso di omessa pubblicazione delle informazioni relative ai titolari di incarichi di collaborazione o consulenza di cui all'art. 15 del D.Lgs 33/2013".

Al 31.12.2019 risultavano in essere n. 31.542 incarichi di studio o consulenza di cui n. 27.224 stipulati dai Comuni, n. 441 stipulati dalle Comunità Montane, n. 2.882 dalle Amministrazioni Provinciali e n. 995 dalle Unioni dei Comuni, per una spesa complessiva pari ad Euro 120.872.720.



✳ Nel grafico è stata utilizzata la 'Scale Break' (Linea di rottura) per evidenziare i valori minimi.

4.15 Prestazioni professionali per resa di servizi o adempimenti obbligatori per legge

Come per il precedente *Censimento*, è stato rilevato anche il dato relativo alla stipulazione di contratti per resa di servizi o adempimenti obbligatori per legge, quali: incarichi conferiti ai sensi dell'articolo 9 della legge 150/2000, relativi agli uffici stampa, per i quali il CNLFL 21 maggio 2018, all'art. 18 bis, ha previsto l'istituzione di nuovi profili ascrivibili alla cat. D (specialista nei rapporti con i media, giornalista pubblico,) da adibire alle attività di comunicazione ed informazione⁷⁴; incarichi conferiti per la rappresentanza in

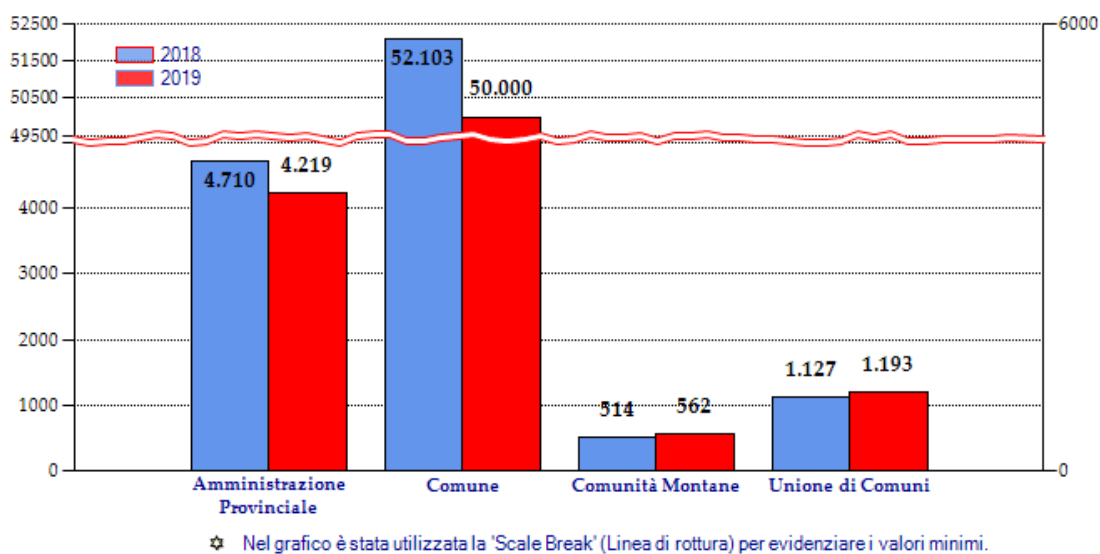
⁷⁴ L'art. 1 comma 160 della legge 160/2019 ha previsto che: "All'articolo 9 della legge 7 giugno 2000, n. 150, è aggiunto, in fine, il seguente comma: "5-bis. Ai dipendenti di ruolo in servizio presso gli uffici stampa delle amministrazioni di cui al comma 1 ai quali, in data antecedente all'entrata in vigore dei contratti collettivi nazionali di lavoro relativi al triennio 2016-2018, risulta applicato il contratto collettivo nazionale di lavoro giornalistico per effetto di contratti individuali sottoscritti sulla base di quanto previsto dagli specifici ordinamenti dell'amministrazione di appartenenza, può essere riconosciuto il mantenimento del trattamento in godimento, se più favorevole, rispetto a quello previsto dai predetti contratti collettivi nazionali di lavoro, mediante riconoscimento, per la differenza, di un assegno ad

giudizio ed il patrocinio dell'amministrazione; incarichi conferiti ai sensi del decreto legislativo n. 81/2008 (sicurezza sul luogo di lavoro); altri incarichi assegnati per resa di servizi o adempimenti obbligatori per legge, in assenza di strutture deputate a tali attività.

L'art. 1 comma 1 della legge 26/2019 di conversione del Dl 4/2019 con l'introduzione dell'art. 25-bis rubricato "Disposizioni contrattuali per il personale addetto alle attività di informazione e comunicazione delle pubbliche amministrazioni" ha disposto che: " All'articolo 9, comma 5, della legge 7 giugno 2000, n. 150, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: " ..Ai giornalisti in servizio presso gli uffici stampa delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, in via transitoria, sino alla definizione di una specifica disciplina da parte di tali enti in sede di contrattazione collettiva e comunque non oltre il 31 ottobre 2019, continua ad applicarsi la disciplina riconosciuta dai singoli ordinamenti".

Al 31.12.2019, risultavano complessivamente stipulati n. 55.974 contratti professionali (n. 58.454 nel 2018), di cui n. 50.000 nei Comuni, n. 1.193 nelle Unioni di Comuni, n. 562 nelle Comunità Montane e n. 4.219 nelle Province.

Prestazioni Professionali



personam riassorbibile, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 2, comma 3, ultimo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con le modalità e nelle misure previste dai futuri contratti collettivi nazionali di lavoro ".

4.16 Lavoro flessibile⁷⁵

Dall'anno 2012, per effetto dell'articolo 4, comma 102, lett. b) della legge n. 183 del 12.11.2011, anche gli enti locali sono tenuti al rispetto della disciplina di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010 e ss.mm.ii. L'articolo 3, comma 9, del decreto-legge n. 90/2014 ha modificato il citato comma 28 dell'articolo 9, inserendo quanto segue: *"I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione Europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti"*.

Il CCNLFL 21.5.2018 agli articoli da 50 a 52 ha disciplinato le tipologie flessibili del rapporto di lavoro.

L'art. 22 comma 1 del D.L.50/2017 convertito dalla L. 96/2017 ha previsto che: *"fermo restando il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e della vigente normativa in materia di contenimento della spesa complessiva di personale, i comuni, in deroga a quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, possono procedere ad assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato a carattere stagionale, nel rispetto delle procedure di natura concorsuale ad evidenza pubblica, a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali"*.

L'art. 16 comma 1 quater del D.L. 113/2016, convertito dalla L. 160/2016, ha escluso dalle limitazioni previste dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 le spese sostenute per assunzioni a tempo determinato ex art. 110 comma 1 del TUEL 267/2000.

Il comma 200 dell'art. 1 della legge 205/2017 ha previsto, inoltre, che: *"Al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni,*

⁷⁵ Il comma 3 dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 9 comma 1 lett. d) del D.Lgs 75/2017 prevede che: *"Al fine di combattere gli abusi nell'utilizzo del lavoro flessibile, sulla base di apposite istruzioni fornite con direttiva del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, le amministrazioni redigono, dandone informazione alle organizzazioni sindacali tramite invio all'Osservatorio paritetico presso l'Aran, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, un analitico rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate, con l'indicazione dei dati identificativi dei titolari del rapporto nel rispetto della normativa vigente in tema di protezione dei dati personali, da trasmettere, entro il 31 gennaio di ciascun anno, ai nuclei di valutazione e agli organismi indipendenti di valutazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica che redige una relazione annuale al Parlamento"*.

secondo quanto stabilito dall'articolo 14, comma 27, lettera g), del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, a valere e nei limiti di un terzo delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”.

L’art. 5 comma 5quater del DI 162/2019⁷⁶ ha previsto che:” Gli enti locali che hanno stipulato contratti a tempo determinato per le assunzioni di assistenti sociali e altro personale ai sensi dell’articolo 1, comma 200, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, nonché per le assunzioni finanziate con le risorse del Programma operativo nazionale Inclusionione, ai sensi dell’articolo 12, comma 12, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, nonché ai sensi dell’articolo 7, comma 7, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, per i patti di inclusione sociale, possono procedere alla proroga di tali contratti, utilizzando le risorse già previste dal citato articolo 1, comma 200, della legge n. 205 del 2017, per un ulteriore periodo, fino a un massimo di ventiquattro mesi e comunque non oltre il periodo di vigenza della misura”.

La disposizione permette agli Enti locali di estendere fino ad un massimo di ulteriori 24 mesi sia i rapporti di lavoro a tempo determinato degli assistenti sociali assunti per garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei Comuni, sia dei rapporti di lavoro finanziati con le risorse del Programma Operativo Nazionale Inclusionione per l'attivazione e la realizzazione dei progetti utili per la collettività, nonché per i rapporti di lavoro a tempo determinato utili per il rafforzamento dei servizi e degli interventi sociali di contrasto alla povertà. Invero, il richiamato art. 1, comma 200 al fine di garantire il servizio e di assicurare, contestualmente, l'erogazione degli interventi e dei servizi sociali per il contrasto alla povertà, prevede che gli ambiti territoriali possano effettuare assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato. Le risorse assegnate sono a valere e nei limiti di un terzo della quota del Fondo Povertà attribuita agli ambiti territoriali di ogni regione per il rafforzamento degli interventi e dei servizi sociali (per il 2020 il Fondo è pari a 587 milioni di euro). Tali

⁷⁶ Il DI 162/2019 è stato convertito dalla legge 8/2020.

assunzioni sono effettuate, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale previsti a legislazione vigente (articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010).

Ai sensi del citato art. 9 comma 28 gli Enti possono avvalersi di personale a tempo determinato⁷⁷ ovvero contratti di collaborazione con convenzioni⁷⁸ o con contratti di natura autonoma,⁷⁹ nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009⁸⁰. Tuttavia, l'articolo 11, comma 4bis, del decreto-legge n. 90/2014, come convertito nella legge n. 114/2014, ha disposto che le limitazioni previste dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge n. 78/2010 non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.⁸¹ Inoltre, la spesa per il personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10.9.2003, n. 276⁸² e ss.mm.ii. è soggetta alla stessa disciplina di cui all'art. 9 comma 28 sopra richiamato.

Per il personale insegnante ed educativo l'art. 1 commi 228 bis, 228 ter, 228 quater e 228 quinquies della L. 208/2015 stabiliscono una specifica disciplina assunzionale, valevole anche per i comuni che nel 2015 non hanno rispettato il patto di stabilità interno e riservata per il triennio scolastico 2016/2019, al personale a tempo determinato inserito nelle graduatorie dei singoli comuni, adottate in applicazione dell'art. 4 comma 6 del D.L. 101/2013, dell'art. 1 comma 558 della L. 296/2006 e dell'art. 3 comma 90 della L. 244/2007. Nelle more del completamento delle procedure stabilite nel citato comma 228 ter, e comunque non oltre il 31.12.2019, per espressa previsione normativa,

⁷⁷ Per le assunzioni a tempo determinato del personale di polizia locale cfr. Cap. 4.8.

⁷⁸ Con delibere n. 23/2016 e n. 12/2017 la Sezione Autonomie della Corte dei Conti ha escluso che le convenzioni ex art. 14 del CCNL del 22.1.2004 nonché il comando di personale, rientrino nei limiti di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010.

⁷⁹ Vedasi in proposito cap. 4.13.

⁸⁰ La Corte dei Conti Campania con deliberazione n. 54/2018 ha ritenuto che l'assunzione di vigili stagionali anche se finanziate con i proventi delle sanzioni al codice della strada rientrano nelle limitazioni dell'art. 9 comma 28 del Dl 78/2010.

⁸¹ La Corte dei Conti Sezione Autonomie con decisione n. 2/2015 ha enunciato il principio secondo cui: "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9 c. 28 del D.L. n. 78/2010 in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, c. 4 bis del D.L. 90/2014...non si applicano agli Enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 l.296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28".

⁸² Il D.Lgs n. 81/2015, come da ultimo modificato dal Dl 101/2019, convertito dalla L. 128/2019 nel dettare una nuova disciplina in materia di contratti di lavoro a tempo determinato, di somministrazione, apprendistato, intermittente e di lavoro accessorio, ha abrogato, tra gli altri, gli artt. da 70 a 73 del D.Lgs. 276/2003.

continuano ad applicarsi le disposizioni di cui all'art. 29 comma 2 lett. c) del D.Lgs 81/2015. Tale ultimo articolo esclude dai limiti di durata della disciplina generale del lavoro a tempo determinato, posta dallo stesso D.Lgs n. 81/2015, i rapporti di lavoro a tempo determinato del personale scolastico ed educativo delle scuole comunali per il conferimento delle supplenze. Inoltre, l'art. 9 comma 1 lettera g) del D.Lgs 75/2017, nell'introdurre il comma 5 quinquies all'art. 36 del D.Lgs 165/2001 rubricato "personale a tempo determinato o con forme di lavoro flessibile", ha previsto che detto art. 36 non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali.

Per quanto riguarda le Province il comma 847 dell'art. 1 della legge 205/2017 ha disposto che: *"Le province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"*.

L'art. 1 della legge 205/2017 ai commi da 793 a 800, come modificati dall'art. 1 commi 270, 271 e 272 della legge 145/2018, nel dettare una particolare disciplina per il passaggio alle regioni delle competenze in materia di politiche di lavoro ivi compreso il personale delle province e città metropolitane in servizio nei centri dell'impiego, prevede al comma 796 che: *"i contratti di lavoro a tempo determinato e i contratti di collaborazione coordinata e continuativa in essere alla data del 31 dicembre 2017 sono prorogati fino al 31 dicembre 2018 ovvero, in caso di avvio entro tale ultima data delle procedure di cui al citato articolo 20 del decreto legislativo n. 75 del 2017, fino alla loro conclusione"*.

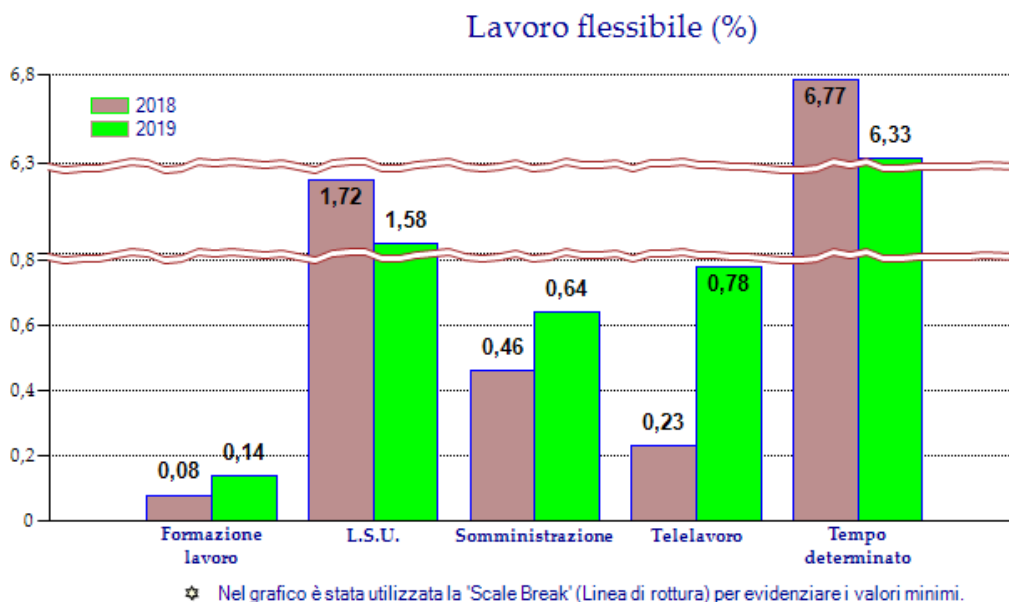
A decorrere dall'anno 2019, l'art. 1 comma 258 legge 145/2018 prevede che: *"...le regioni e le province autonome, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 795, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, sono autorizzati ad assumere, con aumento della rispettiva dotazione organica, fino a complessive 4.000 unità di personale da destinare ai centri per l'impiego. Agli oneri derivanti dal reclutamento del predetto contingente di personale, pari a 120 milioni di euro per l'anno 2019 e a 160 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2020, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo da ripartire per l'introduzione del reddito di cittadinanza di cui al comma 255. Le predette assunzioni non rilevano in relazione alle capacità assunzionali di cui all'articolo 3, commi 5 e seguenti, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ovvero ai limiti previsti dai commi 557 e seguenti dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296; in ordine al trattamento accessorio trova*

applicazione quanto previsto dall'articolo 11, comma 1, lettera b), del decreto-legge 14 dicembre 2018, n. 135, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 febbraio 2019⁸³, n. 12. Le procedure relative alle assunzioni di cui al precedente periodo sono effettuate in deroga all'articolo 30, comma 2-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.

Nel 2019 si è registrato una diminuzione del lavoro a tempo determinato, un aumento dei contratti di formazione lavoro, dei contratti di lavoro interinale e del telelavoro, mentre si è registrato un decremento del lavoro socialmente utile.

In particolare, i lavoratori con:

- contratto a tempo determinato (esclusi i dirigenti) sono passati da n. 25.475 del 2018 a n. 23.054;
- contratto di formazione e lavoro: n. 512 (n. 304 unità nel 2018);
- contratto di somministrazione (lavoro interinale): da n. 1.738 nel 2018 a n. 2.315;
- contratto di telelavoro: da 853 nel 2018 a n. 2.837;
- contratto di lavoro socialmente utile: da 6.490 nel 2018 a n. 5.734.



⁸³ Cfr. cap.2.6

Nell'anno in esame è stata finanziata dall'Unione Europea l'assunzione di n. 2.484 unità di personale a tempo determinato e altri tipi di lavoro flessibile, mentre nel 2018 il finanziamento ha riguardato n. 1.924 dipendenti a tempo determinato e altri tipi di lavoro flessibile.

4.17 Formazione

L'art. 57 comma 2 del D.L 124/2019, convertito con modificazioni dalla L. 19 dicembre 2019, n. 157, ha previsto che a decorrere dall'anno 2020, alle regioni, alle province autonome di Trento e di Bolzano, agli enti locali e ai loro organismi e enti strumentali come definiti dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, nonché ai loro enti strumentali in forma societaria, cessano di applicarsi, tra le altre, le norme in materia di contenimento e di riduzione della spesa per formazione di cui all'articolo 6, comma 13, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122".

Poiché la disposizione ha vigore dall'anno 2020, nel 2019 continua a trovare applicazione il citato comma 13 dell'art. 6, del decreto-legge n. 78/2010 che dispone: *"a decorrere dall'anno 2011, la spesa annua sostenuta dalle amministrazioni pubbliche ... per attività esclusivamente di formazione deve essere non superiore al 50 per cento della spesa sostenuta nell'anno 2009. Le predette amministrazioni svolgono prioritariamente l'attività di formazione tramite la Scuola superiore della pubblica amministrazione ovvero tramite i propri organismi di formazione.⁸⁴ Gli atti e i contratti posti in essere in violazione della disposizione contenuta nel primo periodo del presente comma costituiscono illecito disciplinare e determinano responsabilità erariale..."*.

Inoltre, il CCNLFL 21.5.2018 agli artt. 49 bis e 49 ter, nel prevedere una disciplina di dettaglio per la formazione del personale degli enti locali, al comma 12 del citato art. 49 bis, ha disposto che: *"al finanziamento delle attività di formazione si provvede utilizzando una quota annua non inferiore all'1% del monte salari ..nel rispetto dei vincoli previsti dalle vigenti disposizioni. Ulteriori risorse possono essere individuate considerando i risparmi derivanti dai piani di razionalizzazione e i canali di finanziamento esterni, comunitari, nazionali o regionali"*. Tale disposizione, per effetto del citato art. 57 comma 2 si applica a decorrere dall'anno 2020.

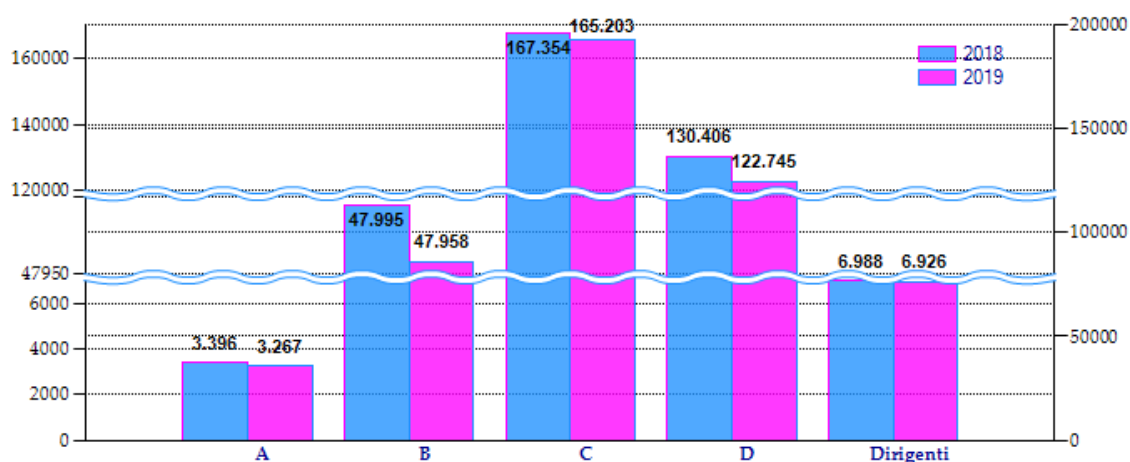
⁸⁴ L'art. 21 del dl 90/2014 ha unificato le scuole di formazione in capo alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

Per l'anno 2019 l'attività di formazione ha registrato un leggero decremento delle giornate formative risultando pari a n. 346.099 contro n. 356.139 giorni del 2018.

La formazione ha coinvolto:

- in primo luogo la categoria C: n. 103.729 giorni/donne e n. 61.474 giorni/uomini (nel 2018: n. 108.913 giorni/donne e n. 58.441 giorni/uomini);
- seguita dalla categoria D: n. 77.449 giorni/donne e n. 45.296 giorni/uomini (nel 2018: n. 79.966 giorni/donne e n. 50.440 giorni/uomini);
- poi dalla B: n. 25.480 giorni/donne e n. 22.478/uomini (nel 2018: n. 25.661 giorni/donne e n. 22.334 giorni/uomini);
- quindi dai dirigenti: n. 2.948 giorni/donne e n. 3.978 giorni/uomini (nel 2018: n. 2.895 giorni/donne e n. 4.093 giorni/uomini);
- infine dalla categoria A: n. 1.203 giorni/donne e n. 2.064 giorni/uomini (nel 2018: n. 1.364 giorni/donne e n. 2.032 giorni/uomini).

Giorni di formazione per categoria



✧ Nel grafico è stata utilizzata la 'Scale Break' (Linea di rottura) per evidenziare i valori minimi.

In totale, risultano aver frequentato corsi di formazione n. 230.011 unità di personale in servizio presso le province, i comuni e le unioni di comuni, con una media di 1,5 giorni ciascuno all'anno, per una spesa complessiva pari ad euro 23.232.864.

4.18 Progressioni orizzontali

La materia è regolata dall'articolo 23 del decreto legislativo n. 150/2009 come modificato dall'art. 15 del D.Lgs 74/2017, il quale dispone: *“Le amministrazioni pubbliche riconoscono selettivamente le progressioni economiche ..., sulla base di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e integrativi di lavoro e nei limiti delle risorse disponibili. 2. Le progressioni economiche sono attribuite in modo selettivo, ad una quota limitata di dipendenti, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di valutazione”*. Per gli enti locali le progressioni economiche orizzontali (PEO) sono regolamentate dall'art. 16 del CCNLFL 21.5.2018.

Sulla decorrenza delle progressioni economiche orizzontali è intervenuta l'Aran che con parere CFL69 del 20 dicembre 2019, ha ritenuto che l'attribuzione della progressione economica orizzontale può avere decorrenza dal 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto, in via definitiva, il contratto decentrato integrativo che prevede l'attivazione di tale istituto. L'Aran ha ribadito quanto previsto dal citato articolo 16 del CCNLFL 21.5.2018 secondo cui l'attribuzione della progressione economica orizzontale non può avere decorrenza anteriore al 1° gennaio dell'anno nel quale viene sottoscritto il contratto integrativo.

Tale chiarimento risulta particolarmente rilevante per gli enti che spesso non riescono a chiudere la contrattazione nel mese di dicembre, con conseguente slittamento all'anno successivo della conclusione del procedimento di assegnazione delle PEO. Il suddetto art. 16 sembrava aver finalmente fatto chiarezza sulla questione che prevede espressamente la decorrenza dal 1 gennaio dell'anno in cui è sottoscritto il contratto decentrato che dispone le PEO, ma sul tema era intervenuta la Ragioneria Generale dello Stato, che nell'Allegato 1 alla Circolare 15/2019, aveva indicato che le PEO potevano essere riconosciute dal 1 gennaio dell'anno di approvazione della graduatoria, senza che avesse rilievo la sottoscrizione del contratto decentrato. L'Aran, al contrario, ha chiarito che detto articolo 16 non può che essere interpretato in modo coerente con il dato testuale. Conseguentemente, le PEO decorrono dal 1 gennaio dell'anno in cui è sottoscritto, in via definitiva, il contratto decentrato che ne dispone l'attivazione o in un momento successivo previsto espressamente nello stesso contratto decentrato, non rilevando la data di chiusura del procedimento di assegnazione e la data di approvazione delle graduatorie.

Dai dati rilevati con il censimento 2019 emerge che le progressioni orizzontali (avanzamenti economici nell'ambito della medesima categoria) effettuate nell'anno ammontano, negli enti locali che applicano il CCNL, a n. 50.255 (nel 2018 ne sono state effettuate n. 152.459).

4.19 Progressioni verticali

In forza del disposto di cui all'articolo 24 del decreto legislativo n. 150/2009, come modificato dall'art. 16 del D.Lgs 74/2017, già dal 1° gennaio 2010, non è più possibile bandire concorsi interni, ma solo concorsi pubblici, che possono prevedere una quota non superiore al 50% riservata ai dipendenti dell'ente in possesso dei requisiti previsti per i posti da ricoprire. Tuttavia, per il triennio 2018-2020 l'art. 22 comma 15 del D.Lgs 75/2017 e ss.mm.ii. ha introdotto una disciplina derogatoria secondo cui: *“Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno⁸⁵. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento⁸⁶ di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.”* Successivamente, l'art. 1, comma 1-ter, del Dl 162/2019⁸⁷ ha modificato il citato art. 22, comma 15, prevedendo che: *“Per il triennio 2020-2022, le*

⁸⁵ In merito all'applicazione di tale norma, ed in particolare sulla computabilità numerica dei dipendenti da considerare ai fini della progressione verticale cfr. Corte dei Conti Puglia 42/2018.

⁸⁶ La 2019 ha ritenuto che il limite del 20% sia invalicabile anche per i piccoli comuni. Inoltre, anche la Corte dei Conti della Campania con deliberazione n. 103/2019 ha ritenuto che: *“il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria”,* cioè prescrive che tale percentuale del 20% debba riguardare il numero di posti previsti per i concorsi di PARI categoria - e non il numero di posti previsti per i concorsi di qualsiasi categoria .. *Nonché fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno”.*

⁸⁷ Il Dl 162/2019 è stato convertito dalla legge 8/2020.

pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento.....”.

Le richiamate disposizioni hanno introdotto una tipologia di progressione verticale del tutto particolare, utilizzabile per un periodo ben definito, prescrivendo modalità di avanzamento di carriera derogatorie rispetto alle previsioni dell'art. 52, comma 1-bis, del D.lgs n. 165/2001, il quale statuisce, per le progressioni verticali, la regola del concorso pubblico, con riserva non superiore al 50% dei posti.

Invero, come chiarito dalla giurisprudenza contabile, la particolare procedura prevista dal D.lgs n. 75/2017 si caratterizza per:

- 1) la rispondenza a una facoltà, non certo ad un obbligo, delle amministrazioni di attivare tali particolari progressioni verticali;
- 2) la circoscrizione del periodo temporale 2018-2022 nell'ambito del quale la singola procedura deve essere attivata, non essendo necessario che venga anche conclusa;
- 3) l'adempimento dell'onere motivazionale, nel senso che l'attivazione delle progressioni verticali, in quanto strumento derogatorio ed eccezionale di passaggio tra aree o categorie rispetto al pubblico concorso, dovrà risultare adeguatamente motivata dalla necessità o dall'opportunità di dare valore, sviluppare e perfezionare professionalità, che già sussistono nell'ambito dell'assetto dotazionale dell'ente;
- 4) la consumazione degli spazi assunzionali derivante dalle progressioni verticali in parola, con la conseguenza che, laddove si eserciti la facoltà consentita dalla norma, occorre tenere presente che l'assunzione del dipendente interno erode il budget assunzionale di quel particolare anno.

Pertanto, il comma 1 ter dell'art. 1 del citato DI 162/2019 estende la previsione di cui al richiamato art. 22 comma 15 del Dlgs 75/2017 sia sul piano temporale, spostando il relativo termine in avanti fino al 2022, sia sul piano quantitativo, elevando la percentuale massima al 30%.

Poiché le progressioni verticali costituiscono nuova assunzione le stesse devono essere inserite nel PTFP.

Elaborando il dato degli enti che hanno risposto al censimento 2019 è emerso che le progressioni verticali che comportano passaggio di categoria e qualifica risultano essere state complessivamente n. 1.182.

5. Mobilità, Comandi e Aspettativa

5.1 Mobilità

In merito alla mobilità obbligatoria e volontaria, i commi 1 e 2 dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001 e ss.mm.ii. dispongono che: *"le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'art. 2, comma 2, appartenenti ad una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere..."*. A tal proposito si evidenzia che il DPCM 26.6.2015 ha definito le tabelle di equiparazione fra i livelli di inquadramento previsti dai contratti collettivi, relativi ai diversi comparti di contrattazione, per favorire i processi di mobilità intercompartimentale. Inoltre, il citato comma 2 prevede che: *"...i dipendenti possono essere trasferiti all'interno della stessa amministrazione o previo accordo tra le amministrazioni interessate, in altra amministrazione in sedi collocate nel territorio dello stesso comune ovvero a distanza non superiore a 50 chilometri dalla sede cui sono adibiti..."*. Successivamente, l'art. 3 del D.Lgs 75/2017 ha sostituito il comma 2.2 dell'art. 30 in commento disponendo che: *"I contratti collettivi nazionali possono integrare le procedure e i criteri generali per l'attuazione di quanto previsto dai commi 1 e 2. Sono nulli gli accordi, gli atti o le clausole dei contratti collettivi in contrasto con le disposizioni di cui ai commi 1 e 2"*.

Il successivo comma 2.3 ha previsto, inoltre, l'istituzione presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze, del fondo per la mobilità.

Il comma 2 bis del citato art. 30, come modificato dal Dl 34/2019 convertito dalla legge 58/2019, stabilisce che: *"Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1...."*.

Tuttavia, l'art. 3, comma 8, della legge 19 giugno 2019 n. 56 ha disposto che: *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001"*.

Conseguentemente, dal 7 Luglio 2019, la mobilità volontaria, da espletarsi prima dell'espletamento dei concorsi, è stata resa facoltativa.

Per quanto attiene, invece, la mobilità obbligatoria il comma 9 dell'art. 3 della citata legge 56/2019, che ha modificato l'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001, nel mantenere ferma l'obbligatorietà della comunicazione preventiva all'avvio delle procedure di assunzione prevista da detto art. 34 bis, ha ridotto, a 45 giorni, i tempi di attesa del silenzio assenso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica. Inoltre, la mobilità obbligatoria deve essere effettuata anche per le assunzioni di personale a tempo determinato per periodi superiori a 12 mesi.

La mobilità tra enti sottoposti a regime limitativo delle assunzioni è consentita ai sensi dell'articolo 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, che prevede: *"in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche⁸⁸ e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente"*. Infatti, la stessa, non generando variazioni di spesa complessiva, si configura quale operazione neutra per la finanza pubblica. Tale neutralità di spesa - come precisato sia dal Dipartimento della Funzione Pubblica sia dalla Corte dei Conti - è garantita solo se effettuata tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato. Tuttavia, la mobilità in entrata, costituendo una spesa per l'ente, rientra tra le spese di personale da prendere come base di calcolo per l'applicazione dell'art. 33 comma 1 del Dl 34/2019, ai fini della determinazione delle facoltà assunzionali dell'ente.⁸⁹

Inoltre, la legge 26/2019, di conversione del dl 4/2019 all'articolo 14-bis inserisce nel corpo dell'articolo 3 del dl 90/2014, il comma 5-septies, ai sensi del quale *"..i vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi"*.

⁸⁸ Sul punto cfr. DM 8.5.2018 concernente: *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*.

⁸⁹ Ai fini della sostituzione di nuovo personale in uscita per mobilità, la Corte dei Conti Emilia Romagna, con deliberazione n. 32/2020, ha ritenuto che gli enti potranno valutare la sussistenza dello "spazio assunzionale" alla luce dei criteri introdotti dalla nuova normativa di cui all'art. 33 comma 2 del Dl 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge 58/2019 come modificato, dall'art. 17, comma 1-ter, D.l. n. 162/2019, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 8/2020.

La norma, estendendo espressamente il divieto di trasferimento volontario presso altre amministrazioni prima di 5 anni dall'assunzione anche alle amministrazioni locali sprovviste «di articolazione territoriale», ricalca la previsione già contenuta nell'articolo 35, comma 5-bis, del D.lgs. 165/2001 valevole per le amministrazioni statali.

Deve, inoltre, sottolinearsi che gli enti che non possono assumere personale, non avendo rispettato le regole dell'equilibrio di bilancio, possono comunque utilizzare l'istituto della mobilità unicamente "per compensazione".

Per quanto attiene, infine, alla mobilità collettiva, si rinvia al paragrafo "*Ricognizione annuale di eccedenze di personale*" del successivo capitolo 6.2.

Dalle informazioni raccolte con il *Censimento* 2019, è emerso che, nell'anno in esame, la mobilità in entrata ha interessato n. 5.282 unità (nel 2018 n. 5.038 unità), di cui n. 4.816 provenienti dallo stesso comparto e n. 466 da altro comparto. La mobilità in uscita, invece, ha riguardato n. 6.191 unità (nel 2018 n. 9.103), di cui n. 5.688 passati ad altri enti dello stesso comparto e n. 503 trasferiti ad enti di altro comparto.

Categoria	Entrata stesso comparto	Entrata altro comparto	Uscita stesso comparto	Uscita altro comparto
A	35	11	26	12
B	607	76	738	70
C	2.286	216	2.633	199
D	1.375	126	1.595	166
Dirigenti	97	16	104	16

Infine, il numero di persone in ingresso o in uscita nell'anno 2019 per mobilità fra settore pubblico e privato ai sensi dell'articolo 23bis⁹⁰, comma 7, del decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., ammonta a complessive n. 358 unità (di cui n. 2 nelle Province, n. 343 nei Comuni, n. 1 nelle Comunità Montane e n. 12 nelle Unioni di Comuni), contro le n. 427 dell'anno 2018.

⁹⁰ La legge 56/2019 ha modificato i commi 1, 4 e 6 dell'art. 23 bis.

5.2 Personale comandato/distaccato

Per quanto riguarda il personale comandato, l'articolo 30, comma 2bis, del decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii. dispone che le amministrazioni che intendono coprire posti vacanti in organico provvedano in via prioritaria all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altri enti, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento.

L'articolo 1, comma 19, della legge n. 148/2011, integrando detta disposizione, prevede che il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento, assicurando la necessaria neutralità finanziaria.

L'art. 14 del CCNL 22.1.2004 disciplina il c.d. "scavalco", cioè l'utilizzo di personale a tempo parziale e i servizi in convenzione.

Successivamente, la legge 145/2018 all'art. 1 del comma 124 ha previsto che: *"Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004".*⁹¹

I dati pervenuti evidenziano che, al 31.12.2019, erano in servizio n. 75 dirigenti, n. 49 uomini e n. 26 donne, (contro n. 84 del 2018) e n. 4.306 unità di personale interno non dirigente, n. 1.845 uomini e n. 2.461 donne, in posizione di comando o distacco presso altri enti (contro i n. 4.670 del 2018) e n. 2.580 unità di personale, di cui n. 1.186 uomini e n. 1.394 donne, (contro i n. 3.074 del 2018) e n. 73 dirigenti, n. 49 uomini e n. 24 donne, (contro i n. 78 del 2018), provenienti da altri enti.

⁹¹ La Corte dei Conti, sez. autonomie, con deliberazione 10/2020 ha pronunciato il seguente principio di diritto: " Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore". Cfr. anche cap. 2.3

5.3 Aspettativa per dottorato di ricerca

Al 31.12.2019 risultavano n. 39 dipendenti in aspettativa per dottorato di ricerca, con retribuzione a carico dell'amministrazione, ai sensi dell'articolo 2 della legge 13.8.1984, n. 476 e ss.mm.ii.

6. Politiche assunzionali

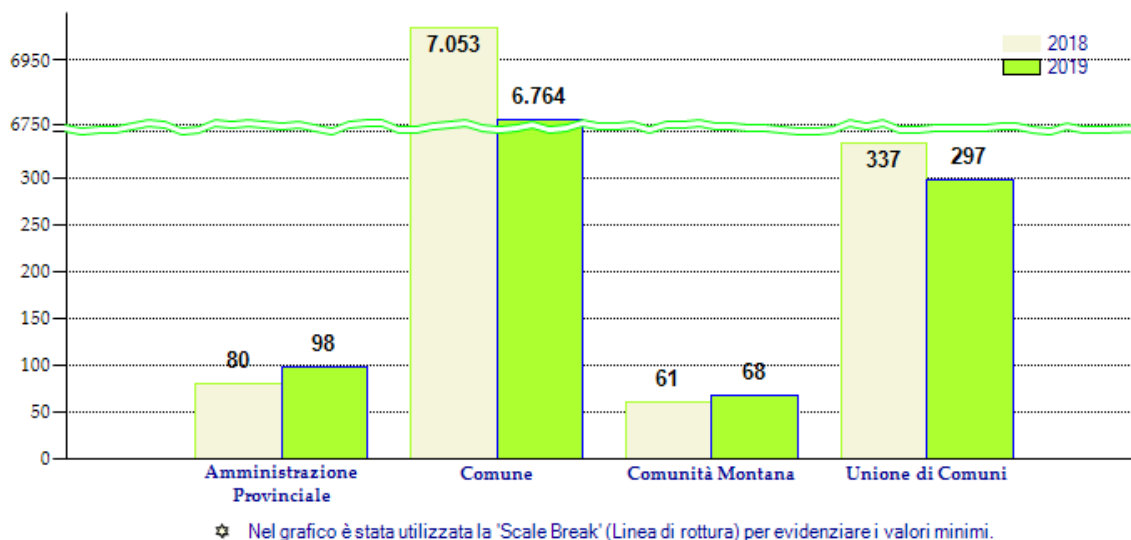
6.1 Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

L'articolo 91 del decreto legislativo n. 267/2000 e l'art. 39 comma 1 della L. 449/97 e ss.mm.ii., prevedono l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare il piano della programmazione triennale dei fabbisogni di personale. Con l'art. 4 del D.Lgs 75/2017, che ha modificato l'art.6 comma 2 del D.Lgs 165/2001, è stata introdotta una nuova disciplina finalizzata a mutare la metodologia seguita dalle amministrazioni nella predisposizione del proprio fabbisogno del personale. In particolare, il citato art. 4 prevede, tra l'altro che: *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*. Inoltre, lo stesso art. 4 ha inserito l'art. 6 ter al citato D.Lgs 165/2001, rubricato *“linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”*, con il quale è stata prevista l'emanazione di decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione di concerto con il MEF, e, per gli enti locali previa intesa in sede di Conferenza Unificata, allo scopo di agevolare la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale. Detti piani debbono essere pubblicati, aggiornati annualmente e comunicati al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni dalla loro adozione, pena il divieto di effettuare assunzioni. Con Decreto 8.5.2018 del Ministro della Semplificazione e la Pubblica Amministrazione sono state emanate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni.⁹²

⁹² Con riferimento all'applicazione di dette linee di indirizzo cfr. Corte dei Conti Puglia n. 111/2019. Per maggiori dettagli sui limiti assunzionali cfr. cap. 2.3.

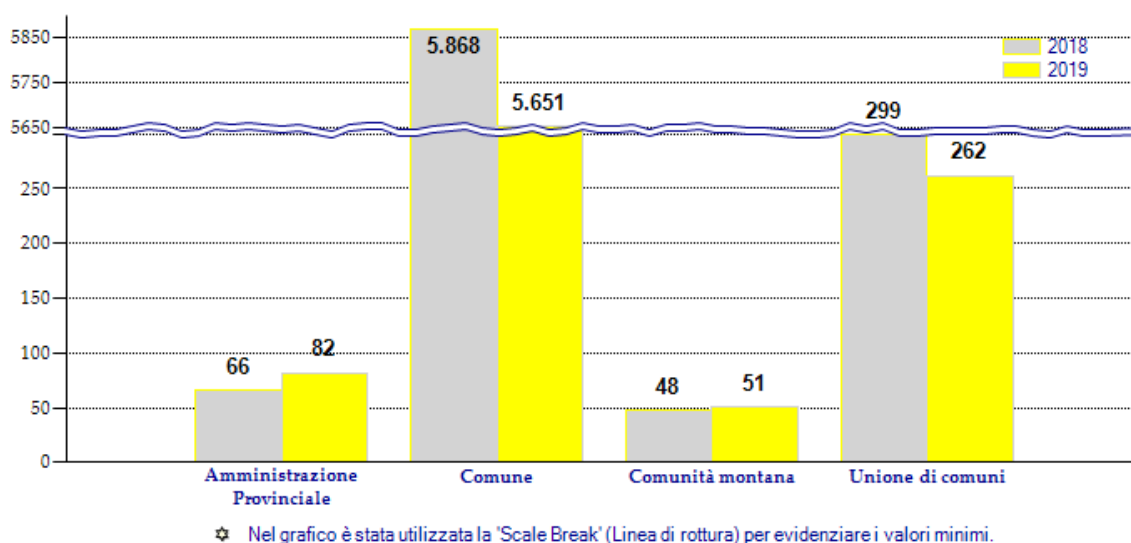
In particolare, i Comuni che hanno risposto affermativamente alla domanda inerente l'adozione del piano triennale sono stati n. 6.764 (contro i 7.053 del 2018); le Province n. 98, le Comunità Montane n. 68 e le Unioni di Comuni n. 297.

Piano triennale dei fabbisogni di personale art. 39, c. 1, L. 449/1997



I dati relativi all'adozione del piano annuale fanno registrare, complessivamente, una lieve diminuzione rispetto all'anno precedente. Gli enti che hanno risposto affermativamente sono: n. 5.651 Comuni, (contro i 5.868 del 2018); n. 262 Unioni di Comuni (n. 299 nel 2018); n. 51 Comunità Montane (n. 48 nel 2018); n. 82 Province (n. 66 nel 2018).

Piano annuale assunzioni art. 39, c. 20 bis, L. 449/1997



6.2 Ricognizione annuale delle eccedenze di personale

L'articolo 16 della legge n. 183 del 12.11.2011, che ha sostituito l'articolo 33 del decreto legislativo n. 165/2001, ha introdotto l'obbligo per tutte le pubbliche amministrazioni, a far data dal 2012, di provvedere annualmente alla ricognizione di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

La mancata attuazione di tale adempimento comporta il divieto di *“effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere”*⁹³. Attualmente tale adempimento può essere effettuato anche in sede di PTFP.

Nel caso in cui venga verificata la sussistenza delle suddette situazioni, la norma specifica le procedure da seguire per la ricollocazione del personale risultato eccedente o per la messa in disponibilità dello stesso.

La mancata attivazione di tali procedure da parte del dirigente responsabile *“è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”*.

Relativamente alla gestione del personale in disponibilità, l'articolo 34, comma 4 del decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dall'art. 3, comma 9 della legge 56/2019, ha previsto che: *“Il personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, per la durata massima ivi prevista. La spesa relativa grava sul bilancio dell'amministrazione di appartenenza sino al trasferimento ad altra amministrazione, ovvero al raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al medesimo comma 8. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 33, il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto alla data del raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al comma 8 del medesimo articolo 33, ovvero, prima del raggiungimento di detto periodo massimo, qualora il dipendente in disponibilità rinunci o non accetti per due volte l'assegnazione disposta ai sensi dell'articolo 34-bis nell'ambito della provincia dallo stesso indicata. Gli oneri sociali relativi alla retribuzione goduta al momento del collocamento in disponibilità sono corrisposti dall'amministrazione di appartenenza all'ente previdenziale di riferimento per tutto il periodo della disponibilità. Nei sei mesi anteriori alla data di scadenza del termine di cui all'articolo 33, comma 8 il personale in disponibilità può presentare, alle amministrazioni di cui ai commi 2 e 3, istanza di ricollocazione, in deroga all'articolo 2103 del codice civile, nell'ambito dei posti vacanti in organico, anche in una qualifica inferiore o in posizione economica inferiore della stessa o di inferiore area o categoria di un solo livello per ciascuna delle suddette fattispecie, al fine di ampliare le occasioni di ricollocazione. In tal caso la ricollocazione non può avvenire*

⁹³ Cfr. par.6.1

prima dei trenta giorni anteriori alla data di scadenza del termine di cui all'articolo 33, comma 8. Il personale ricollocato ai sensi del periodo precedente non ha diritto all'indennità di cui all'articolo 33, comma 8, e mantiene il diritto ad essere successivamente ricollocato nella propria originaria qualifica e categoria di inquadramento, anche attraverso le procedure di mobilità volontaria di cui all'articolo 30...". Inoltre, il comma 6 del ciato art. 34 dispone che: "Nell'ambito della programmazione triennale del personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, ad esclusione di quelle relative al conferimento di incarichi dirigenziali ai sensi dell'articolo 19, comma 6, nonché al conferimento degli incarichi di cui all'articolo 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all'articolo 15-septies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco e in possesso della qualifica e della categoria di inquadramento occorrenti. I dipendenti iscritti negli elenchi di cui al presente articolo possono essere assegnati, nell'ambito dei posti vacanti in organico, in posizione di comando presso amministrazioni che ne facciano richiesta o presso quelle individuate ai sensi dell'articolo 34-bis, comma 5-bis. Gli stessi dipendenti possono, altresì, avvalersi della disposizione di cui all'articolo 23-bis. Durante il periodo in cui i dipendenti sono utilizzati con rapporto di lavoro a tempo determinato o in posizione di comando presso altre amministrazioni pubbliche o si avvalgono dell'articolo 23-bis il termine di cui all'articolo 33 comma 8 resta sospeso e l'onere retributivo è a carico dell'amministrazione o dell'ente che utilizza il dipendente".

6.3 Concorsi pubblici⁹⁴

A seguito delle novità introdotte con la riforma Madia, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato la direttiva n. 3 del 24 aprile 2018, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 134 del 12.6.2018 contenente le linee guida sulle procedure concorsuali, ai sensi dell'art. 35 comma 5.2 del D.Lgs 165/2001. Dette linee guida ribadiscono che l'adesione da parte degli enti locali alle così dette procedure centralizzate è facoltativa, non essendo detti enti obbligati ad accedervi.

Nell'anno 2019 il legislatore è intervenuto più volte per ridisciplinare la materia prevedendo nuovi e differenti termini di validità delle graduatorie dei concorsi pubblici a seconda dell'anno di approvazione della graduatoria stessa. La legge 145/2018, all'art. 1 comma 300, ha previsto che le procedure concorsuali potranno essere adeguatamente snellite, sulla base di uno specifico decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica e non dovranno essere precedute dalla mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 165/2001. Questo vincolo, sulla base delle previsioni contenute nei commi da 360⁹⁵ a 366, dell'art. 1 della citata legge 145/2018, come modificati dal DI

⁹⁴ Il DI 34/2020 convertito dalla L. 77/2020 all'art. 118-bis, nel dettare disposizioni in materia di assunzioni di personale negli enti in dissesto, ha previsto che: *“ Nel rispetto dei principi di risanamento della finanza pubblica e del contenimento delle spese nonché per ragioni di celerità e di riduzione dei tempi procedurali, nell'ottica dell'efficacia e dell'efficienza della pubblica amministrazione, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le regioni a statuto ordinario, le province, le città metropolitane e i comuni strutturalmente deficitari o sottoposti alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale o in dissesto, prima di bandire concorsi per nuove assunzioni di personale a qualsiasi titolo, possono riattivare e portare a termine eventuali procedure concorsuali sospese, annullate o revocate per motivi di interesse pubblico connessi alla razionalizzazione della spesa, a seguito della acquisizione della condizione di ente strutturalmente deficitario o della dichiarazione di dissesto finanziario o dell'adesione alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale. La definitiva assunzione di personale è effettuata nel rispetto delle disposizioni dell'articolo 243, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'interno, e in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale”.*

⁹⁵ La legge 160/2019 all'art. 1, comma 148, ha abrogato i commi 361, 362, 362 bis, 362 ter e 365 della legge 145/2018 ed ha introdotto al comma 147 nuove disposizioni in materia di validità di graduatorie. Detto comma 147, prevede che: *“Le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono utilizzare le graduatorie dei concorsi pubblici, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, nel rispetto dei seguenti limiti: a) le graduatorie approvate nell'anno 2011 sono utilizzabili fino al 30 marzo 2020 previa frequenza obbligatoria, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente, e previo superamento di un apposito esame colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità; b) le graduatorie approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono utilizzabili fino al 30 settembre 2020 c) le graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione”.* Il successivo comma 149 ha stabilito che: *“All'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le parole: “ tre anni dalla data di pubblicazione” sono sostituite dalle seguenti: “ due anni dalla data di approvazione”.* Successivamente, l'art. 3, comma 6, del DI 104/2020 convertito dalla L

34/2019 convertito dalla legge 58/2019 e dal Dl 101/2019 convertito dalla legge 2.11.2019, n. 128, si applicherà a tutte le PA a far data dalla adozione del predetto decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica. In particolare, il novellato comma 361⁹⁶ dell'art. 1 della legge 145/2018 prevede che: *"Fermo quanto previsto dall'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del medesimo decreto legislativo sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso nonché di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di 407, sebbene collocati oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso."* Il comma 362⁹⁷, come sostituito dall'art. 6 bis della legge 2.11.2019 n. 128 dispone che: *"Al fine di ripristinare gradualmente la durata triennale della validità delle graduatorie dei concorsi di accesso al pubblico impiego, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, la validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2016 è estesa nei limiti temporali di seguito indicati: a) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2016 è estesa fino al 30 settembre 2020; b) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2017 è estesa fino al 31 marzo 2021; c) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2018 è estesa fino al 31 dicembre 2021; d) la validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2019 ha durata triennale, ai sensi dell'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, decorrente dalla data di approvazione di ciascuna graduatoria"; b) dopo il comma 362 sono inseriti i seguenti: "362-bis.⁹⁸ Al fine di armonizzare i termini di validità delle graduatorie dei concorsi di accesso al pubblico impiego approvate prima del 1° gennaio 2016 con i limiti temporali di cui al comma 362, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, è possibile procedere allo scorrimento delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2012 al 31 dicembre 2015, entro e non oltre il 30 settembre 2020. 362-ter.⁹⁹ E' altresì possibile procedere allo*

126/2020 ha stabilito che: *"il termine del 30 settembre 2020 di cui all'art. 1 comma 147 lettera b) della legge 147/2018 è prorogato al 30 settembre 2021 limitatamente alle graduatorie comunali del personale scolastico, educativo e ausiliario destinato ai servizi educativi e scolastici gestiti direttamente dai comuni"*. Il Dl 162/2019 convertito dalla legge 8/2020 ha, poi, introdotto il comma 147-bis. Secondo cui: *"Le disposizioni del comma 147, in materia di utilizzo delle graduatorie dei concorsi pubblici da parte delle amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si applicano alle assunzioni del personale scolastico, compresi i dirigenti, e del personale delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica nonché del personale delle scuole e degli asili comunali."*

⁹⁶ Il comma 148 dell'art. 1 della legge 160/2019 ha abrogato il comma 361.

⁹⁷ Il comma 148 dell'art. 1 della legge 160/2019 ha abrogato il comma 362.

⁹⁸ Il comma 148 dell'art. 1 della legge 160/2019 ha abrogato il comma 362 bis

⁹⁹ Il comma 148 dell'art. 1 della legge 160/2019 ha abrogato il comma 362 ter

scorrimento delle graduatorie approvate nell'anno 2011 entro e non oltre il 31 marzo 2020, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, previa frequenza obbligatoria da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente, e previo superamento da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità". Il comma 365¹⁰⁰ dispone che: "La previsione di cui al comma 361 si applica alle graduatorie delle procedure concorsuali bandite successivamente alla data di entrata in vigore della presente legge. Le previsioni di cui ai commi 361, 363 e 364 si applicano alle procedure concorsuali per l'assunzione di personale medico, tecnico-professionale e infermieristico, bandite dalle aziende e dagli enti del Servizio sanitario nazionale a decorrere dal 1° gennaio 2020." Il comma 366, come modificato dall'art. 33 comma 2 bis del dl 34/2019 convertito dalla legge 58/2019 prevede che: "I commi da 360 a 364 non si applicano alle assunzioni del personale scolastico ed educativo, anche degli enti locali, inclusi i dirigenti, e del personale delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. I commi 360, 361, 363 e 364 non si applicano alle assunzioni del personale educativo degli enti locali"¹⁰¹.

Il successivo comma 2-ter del citato art. 33 del Dl 34/2019 ha previsto che: "Gli enti locali procedono alle assunzioni di cui all'art. 1 comma 366 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche utilizzando le graduatorie la cui validità sia stata prorogata ai sensi del comma 362 del medesimo articolo 1". Inoltre, l'art.12 comma 8 ter del Dl 4/2019 convertito dalla legge 26/2019 ha disposto che: "In deroga all'articolo 1, comma 365, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, la disposizione di cui all'articolo 1, comma 361, della medesima legge n. 145 del 2018 si applica alle procedure concorsuali per le assunzioni di personale da destinare ai centri per l'impiego bandite a decorrere dal 1° luglio 2019. Resta ferma la possibilità di procedere alle assunzioni del personale da destinare ai centri per l'impiego utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate". Con il successivo art. 14 bis, comma 1 lett. b) del medesimo Dl 4/2019 è stato introdotto il comma 5 septies all'art. 3 del Dl 90/2014 che stabilisce: "I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque

¹⁰⁰ Il comma 148 dell'art. 1 della legge 160/2019 ha abrogato il comma 365

¹⁰¹ Analoga disposizione è stata prevista dall'art. 147 bis dell'art. 1 della legge 160/2019, come introdotto dal dl 162/2019 convertito dalla L. 8/2020.

anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi.”. Inoltre, la legge 19.6.2019 n. 56 (c.d. decreto concretezza) all’art. 3 ha previsto nuove disposizioni in tema di composizione delle commissioni giudicatrici di concorso applicabili, in sede regolamentare, anche agli enti locali per espressa previsione del comma 4 dell’art. 6 della predetta legge. Il citato art. 3, per accelerare la composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi pubblici svolti secondo le modalità stabilite dall’articolo 4, comma 3-quinquies, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e dall’articolo 35, comma 5, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ha previsto l’istituzione presso il Dipartimento della Funzione Pubblica dell’Albo nazionale dei componenti delle commissioni esaminatrici di concorso.

L’articolo 3, comma 5ter, del decreto-legge n. 90/2014, ha disposto che agli enti locali si applicano i principi di cui all’articolo 4, comma 3, del decreto-legge n. 101/2013, convertito dalla legge n. 125/2013, come modificato dal 1 comma 363 dell’art. 1 della legge 145/2018, secondo cui l’avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell’articolo 35, comma 4, del decreto legislativo n. 165/2001 e ss.mm.ii., è subordinato alla verifica: a) dell’avvenuta immissione in servizio, nella stessa amministrazione, di tutti i vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica, salve comprovate non temporanee necessità organizzative adeguatamente motivate. Inoltre, l’articolo 5 del medesimo decreto-legge n. 90/2014 dispone che l’avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell’apposito elenco.

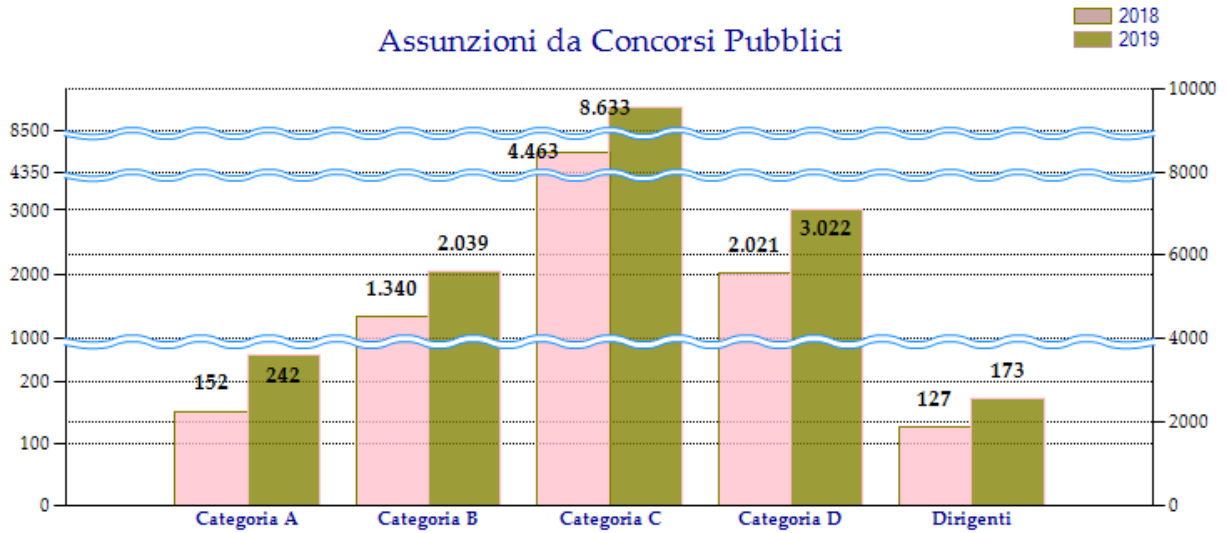
VALIDITA' GRADUATORIE AL 2020 *

ANNO APPROVAZIONE GRADUATORIA	VALIDITA' GRADUATORIA	UTILIZZABILITA'	SCORRIMENTO
fino al 2010	NO		
2011	Fino al 30. 3.2020	Frequenza da parte degli idonei di corsi di formazione e corsi di aggiornamento	Per tutti gli idonei
dal 2012 al 2017	Fino al 30.9.2020 Fino al 30.9.2021 solo per le graduatorie comunali del personale scolastico, educativo e ausiliario per i servizi scolastici gestiti dai comuni	Nessuna condizione	Per tutti gli idonei
dal 2018 al 2019	Per tre anni dall'approvazione della graduatoria	Nessuna condizione	Per tutti gli idonei
dal 2020	Per due anni dall'approvazione della graduatoria	Nessuna condizione	Per tutti gli idonei

* sono escluse le assunzioni del personale scolastico, compresi i dirigenti, e del personale delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica nonché il personale delle scuole e degli asili comunali non destinatario della normativa vigente al 2020

Nel 2019 risultano assunte con concorso pubblico in totale n. 14.109 unità di personale (nel 2018 n. 8.103), di cui la massima parte nella categoria C (n. 8.633), seguita dalla D (n. 3.022), quindi dalla B (n. 2.039), poi dalla categoria A (n. 242) ed infine dai Dirigenti (n. 173 di cui n. 109 a tempo indeterminato e n. 64 a tempo determinato).

Assunzioni da Concorsi Pubblici



☆ Nel grafico è stata utilizzata la 'Scale Break' (Linea di rottura) per evidenziare i valori minimi.

6.4 Superamento del precariato¹⁰²

Per il triennio 2019/2021 la legge 145/2018 all'art. 1, commi da 446¹⁰³ a 449, ha introdotto una specifica disciplina per la stabilizzazione degli LSU ed LPU. In particolare viene disposto che: *"446. Nel triennio 2019-2021, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato dei suddetti lavoratori, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, nei limiti della dotazione organica e del piano di fabbisogno del personale, nel rispetto delle seguenti condizioni: a) possesso da parte dei lavoratori dei requisiti di anzianità come previsti dall'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con*

¹⁰² Il Dl 104/2020 convertito dalla legge 126/2020 all'art. 57 comma 3 septies ha introdotto una specifica disposizione, valevole dal 2021, per le assunzioni etero finanziate che non rilevano ai fini del rispetto del valore soglia di cui all'art. 33 del Dl 34/2019 convertito dalla legge 58/2019. Cfr. par. 2.3.

¹⁰³ La legge 160/2019 all'art. 1 commi da 495 a 497 ha previsto che: *"495. Al fine di semplificare le assunzioni di cui all'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, per il solo anno 2020 in qualità di lavoratori sovranumerari, alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa limitatamente alle risorse di cui al comma 497, primo periodo." 496. A decorrere dall'anno 2020, le risorse di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, sono incrementate di 9 milioni di euro annui." 497. Ai fini di cui al comma 495, le amministrazioni interessate provvedono a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ripartite con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanare, previa intesa in sede di Conferenza unificata, entro il 30 giugno 2020. Al fine del riparto le predette amministrazioni, entro il 30 aprile 2020, presentano istanza alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica. Ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, le regioni provvedono mediante il pieno utilizzo delle risorse a tal fine stanziare da leggi regionali nel rispetto dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58" (comma così modificato dall'art. 1 comma 1quater del Dl 162/2019 convertito dalla legge 8/2020). Ai fini dell'applicazione del richiamato comma 497 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato la circolare n. 05550 del 30.1.2020 con la quale sono state fornite: "indicazioni operative in materia di contributo per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori socialmente utili a valere sul Fondo sociale per occupazione e formazione".*

modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, ovvero dall'articolo 20, commi 1 e 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, o svolgimento delle attività socialmente utili o di pubblica utilità per il medesimo periodo di tempo; b) espletamento di selezioni riservate, mediante prova di idoneità, dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo che abbiano la professionalità richiesta, in relazione all'esperienza effettivamente maturata, e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego. Le assunzioni a tempo indeterminato di cui alla presente lettera sono considerate, ai sensi dell'articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nella quota di accesso dall'esterno; c) espletamento di procedure concorsuali riservate, per titoli ed esami, dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, che abbiano la professionalità richiesta, in relazione all'esperienza effettivamente maturata, e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego; d) finanziamento, nei limiti delle risorse, a valere sul regime ordinario delle assunzioni, nel rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno; e) per le assunzioni a tempo indeterminato, pieno utilizzo delle risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017, al netto dell'utilizzo dello stesso in applicazione dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale, previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28; f) pieno utilizzo delle risorse permanenti appositamente stanziare da leggi regionali e dell'eventuale contributo statale concesso permanentemente, nonché di quelle calcolate in deroga alla vigente normativa in materia di facoltà assunzionali, in ogni caso nel rispetto del principio del saldo positivo di bilancio e delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296; g) calcolo della spesa di personale da parte degli enti territoriali e degli enti pubblici interessati, ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, al netto dell'eventuale cofinanziamento

erogato dallo Stato e dalle regioni; h)¹⁰⁴ proroga da parte degli enti territoriali e degli enti pubblici interessati delle convenzioni e degli eventuali contratti a tempo determinato fino al 31 ottobre 2019, nelle more del completamento delle procedure di assunzione a tempo indeterminato a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le proroghe sono effettuate in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, all'articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, all'articolo 259 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all'articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. 447. Le procedure di cui alle lettere b) e c) del comma 446 sono organizzate, per figure professionali omogenee, dal Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per il tramite della Commissione per l'attuazione del Progetto di Riqualificazione delle Pubbliche Amministrazioni (RIPAM), di cui al decreto interministeriale 25 luglio 1994, che si avvale dell'Associazione Formez PA. Ai fini della predisposizione dei bandi relativi alle procedure di cui al precedente periodo, il Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, mediante il portale « mobilita.gov.it » di cui al decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015, procede alla ricognizione dei posti che le pubbliche amministrazioni di cui al comma 446 rendono disponibili, nel triennio 2019-2021, per le assunzioni a tempo indeterminato. Per l'attuazione del presente comma è autorizzata la spesa di 800.000 euro per l'anno 2019. 448. Le graduatorie approvate all'esito delle procedure di cui alle lettere b) e c) del comma 446 sono impiegate, secondo l'ordine di merito, per le assunzioni a tempo indeterminato da parte delle amministrazioni pubbliche che già utilizzavano i lavoratori inseriti nelle graduatorie medesime e, in subordine, nei limiti delle proprie facoltà assunzionali, da parte di altre pubbliche amministrazioni, ubicate nella medesima provincia o in una provincia limitrofa ed utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità. 449. E' fatto obbligo agli enti utilizzatori di registrare le fuoriuscite dal bacino dei lavoratori socialmente utili nell'apposito sistema di monitoraggio gestito dall'ANPAL Servizi Spa. In tal caso, le pubbliche amministrazioni di cui al comma 446 provvedono a comunicare all'ente utilizzatore l'avvenuta assunzione del

¹⁰⁴ Il comma 161 dell'art. 1 della legge 160/2019 ha sostituito la lett. h) ed ha prorogato i contratti a tempo determinato fino al 31.12.2020.

lavoratore e la relativa decorrenza..”. Successivamente, l’art. 6 comma 1 del Dl 3.9.2019 n. 101 convertito dalla legge 128/2019 ha disposto la modifica della lett. h) del comma 446 dell’art. 1 della legge 145/2018 prevedendo la proroga dei contratti a tempo determinato fino al 31.12.2019.¹⁰⁵

Con l’art. 20, commi 1 e 2¹⁰⁶, del D.Lgs 75/2017, come modificato, dalla legge 160/2019 e dal Dl 162/2019¹⁰⁷ il legislatore è intervenuto ancora una volta con misure, volte al superamento del precariato, valevoli fino al 31 dicembre 2021, prevedendo, tra l’altro, anche la possibilità di utilizzare le risorse per le assunzioni a tempo determinato per stabilizzare il personale precario. In particolare, i commi 1 e 2 di detto art. 20, prevedono che: *“1. Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2021, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati; b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione; c) abbia maturato, al 31 dicembre 2020, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni. 2. Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura*

¹⁰⁵ La legge 160/2019 all’art. 1 commi 161 e 162 ha previsto che: *“ 161 All’articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, la lettera h) è sostituita dalla seguente: « h) per consentire il completamento delle procedure di assunzione a tempo indeterminato avviate ai sensi dell’articolo 1, comma 207, terzo periodo, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, da concludere inderogabilmente entro il 31 dicembre 2020, è autorizzata la proroga dei contratti a tempo determinato fino al 31 dicembre 2020 a valere sulle risorse di cui all’articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, fino ad un massimo di 30 milioni di euro a titolo di compartecipazione dello Stato. Le proroghe sono effettuate in deroga alle disposizioni di cui all’articolo 23 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, all’articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, all’articolo 259 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all’articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75”. 162. Le convenzioni stipulate ai sensi dell’articolo 78, comma 2, della legge 23 dicembre 2000, n. 388, per l’utilizzazione di lavoratori socialmente utili di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, sono prorogate al 31 dicembre 2020 nei limiti della spesa già sostenuta e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.”*

¹⁰⁶ Il dl 34/2020 convertito dalla legge 77/2020, all’art. 4 bis comma 1 lett. a) e b) ha disposto rispettivamente la modifica del comma 2 lett. b) e del comma 11 bis) dell’art. 20.

¹⁰⁷ Il Dl 162/2019 è stato convertito dalla legge 8/2020.

finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso; b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017¹⁰⁸, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso".¹⁰⁹ Per espressa previsione del comma 7 dello stesso art. 20 "non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione di cui all'art. 14 del decreto legislativo n.165 del 2001 o degli organi politici delle regioni..né quello prestato in virtù di contratti di cui agli articoli 90 e 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n. 267".

In merito all'applicazione del richiamato art. 20 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha diramato la Circolare n. 3

¹⁰⁸ Il dl 34/2020 convertito dalla legge 77/2020, all'art. 4 bis comma 1 lett. a) ha modificato tale data "al 31 dicembre 2020".

¹⁰⁹ La legge regionale della Sicilia 1/2019 all'art. 22 ha stabilito che: "Le disposizioni di cui all'art. 3 della legge regionale 27/2016 e all'art. 26 comma 6 della legge regionale 8/2018 sono da intendersi riferite a procedure di reclutamento straordinario volte al superamento del precariato storico, che prescindono dalle procedure rivolte all'esterno e sono interamente riservate ai soggetti richiamati nel medesimo art. 26". Successivamente, la medesima regione con la LR 15/2019 all'art. 3 comma 3 ha previsto che: "il reclutamento con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2016, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21, alla legge regionale 31 dicembre 2007, n. 27 e all'art. 12 della legge regionale 29 dicembre 2009, n. 13, per i lavoratori individuati dall'art. 34 della legge regionale 18 maggio 1996, n. 33, è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'articolo 20, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75" Poiché tale normativa consente di stabilizzare il personale precario in assenza di prove selettive detta legge è stata impugnata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri davanti alla Corte Costituzionale. In virtù di tale impugnativa è stata emanata la LR 17/2019. La Corte Costituzionale con sentenza del 2 settembre 2020, n. 199 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 14 della LR n. 1/2019, per violazione dell'art. 97, quarto comma, Cost. il quale, rubricato "Servizio antincendio boschivo", stabilisce che: "1. Al fine di garantire la continuità del servizio antincendio boschivo regionale il personale di cui all'articolo 12 della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5, in ragione dell'elevata esperienza professionale acquisita durante il servizio prestato nel quinquennio 2014-2018 presso le Sale operative provinciali, è mantenuto nelle medesime mansioni senza determinare maggiori oneri a carico del bilancio regionale". La norma, come rilevato dai giudici costituzionali, non indicando un termine finale del "mantenimento" nelle pregresse mansioni, consente un generalizzato e implicito meccanismo di proroga dei rapporti in essere con l'amministrazione regionale, senza limiti temporali, determinando la prosecuzione del rapporto di lavoro, da parte dell'amministrazione regionale, tendenzialmente in via definitiva senza l'indizione di una selezione pubblica. Per l'applicazione dell'art. 3 della LR 27/2016 cfr. Corte dei Conti Sicilia deliberazione 47/2020. Inoltre, con deliberazione n. 131/2020, la medesima Corte dei Conti ha ritenuto che: "... riguardo alle assunzioni finanziate da risorse di enti terzi, va tenuto presente che l'articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020, è intervenuto a sancire l'esclusione delle medesime (sia in termini di spese che di correlate entrate) dal computo del rapporto di sostenibilità finanziaria... Ne deriva che, per espressa previsione legislativa, le assunzioni sostenute da risorse esterne al bilancio comunale (risorse a ciò espressamente finalizzate e previste da apposita normativa) effettuate dopo la data di conversione in legge del decreto n. 104/2020 (vale a dire dopo il 14 ottobre 2020), non avranno incidenza ai fini della verifica del rapporto fra spese di personale ed entrate correnti a decorrere dal 2021 e per tutta la durata del finanziamento, con conseguenti effetti correttivi di cui tenere conto anche ai fini di una esatta e coerente impostazione del piano di miglioramento del parametro".

del 23/11/2017, con la quale sono stati forniti gli indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile. Lo stesso Ministro con successiva circolare n. 1 del 9.1.2018 ha integrato gli indirizzi operativi in materia di superamento del precariato di cui alla precedente circolare n. 3/2017.

La suddetta normativa si aggiunge ad analoghi anteriori interventi legislativi che hanno disciplinato la materia sin dal 2007.

Infatti, la norma che consente, in via generale, di riassorbire progressivamente il bacino di precariato è quella di cui all'art. 35 comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001 che ha previsto: *“le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50% delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale... possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico: a) con riserva di posti, nel limite massimo del 40% di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando; b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando”*.

Particolare regolamentazione è stata adottata, anche per l'anno 2019, per i comuni della Regione Calabria. Prosegue, quindi la stabilizzazione del personale ex LSU avviata dall'anno 2015.

Invero, la legge 27 dicembre 2013 n. 147 aveva previsto lo stanziamento di 50 milioni di euro per la stabilizzazione a tempo determinato dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità degli enti della Regione Calabria, rinviando ad apposito decreto interministeriale la definizione delle modalità e dei criteri di assegnazione delle risorse medesime. Successivamente, il D.L. 185/2015, convertito nella L. 9/2016, all'art. 13 comma 1 bis, aveva nuovamente autorizzato, per l'anno 2016, la spesa di 50 milioni di euro per consentire il completamento delle procedure di cui all'art. 1 comma 207 terzo periodo della citata legge 147/2013. Per l'anno 2017, il comma 163, dell'art. 1 della L. 232/2016 ha confermato il finanziamento di 50 milioni di euro per consentire il completamento delle suddette procedure. Per l'anno 2018 analogo stanziamento è stato previsto dal comma 224 dell'art. 1 della legge 205/2017. Per l'anno 2019 lo stesso stanziamento è previsto dal comma 446 lett. h) dell'art. 1 della legge 145/2018, come modificato dall'art. 6 comma 1

del Dl 101/2019 convertito dalla legge 128/2019¹¹⁰. Per l'applicazione di detta normativa il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha emanato la circolare n.1 del 11.1.2019 avente per oggetto: *"Incentivi statali alla stabilizzazione di Lavoratori Socialmente Utili - Applicazione art. 1, commi 446-449 della legge 30 dicembre 2018, n. 145- Chiarimenti"*, e n. 15 del 1.8.2019 di *"ulteriori precisazioni"*.

Il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, dell'8 ottobre 2014, ha stabilito le modalità e i criteri di assegnazione delle citate risorse, prevedendo, tra l'altro, la cumulabilità del contributo erogato dallo Stato con altri benefici eventualmente riconosciuti.

L'art. 16 quater del D.L. 78/2015, convertito con L. 125/2015 come modificato dal D.L. 210/2015, convertito nella L. 21/2016, ha previsto per il personale precario dei comuni della Regione Calabria che: *"Alle procedure di stabilizzazione cui sono interessati i comuni della Regione Calabria per le categorie di lavoratori di cui all'articolo 1, comma 207, terzo periodo, della legge 27 dicembre 2013, n. 147, si applicano le deroghe previste dal medesimo comma 207, anche nel caso di utilizzazione di finanziamenti regionali. Le predette procedure sono definite, altresì, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 23 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, fermo restando il rispetto del patto di stabilità interno..."*.

Inoltre, il comma 14 del soprarichiamato art. 20 del D.Lgs 75/2017 ha disposto che: *"Le assunzioni a tempo indeterminato disciplinate dall'articolo 1, commi 209, 211 e 212, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 sono consentite anche nel triennio 2018-2020. Per le finalità di cui al presente comma le amministrazioni interessate possono utilizzare, altresì, le risorse di cui ai commi 3 e 4 o previste da leggi regionali, nel rispetto delle modalità, dei limiti e dei criteri previsti nei commi citati. Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali calcolano la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dallo Stato e dalle regioni. Le amministrazioni interessate possono applicare la proroga degli eventuali contratti a tempo determinato secondo le modalità previste dall'ultimo periodo del comma 4"*.

¹¹⁰ La legge 160/2019 all'art. 1 comma 161 ha modificato la lett. h) del comma 446 dell'art. 1 della legge 145/2018 prevedendo che: *"... a valere sulle risorse di cui all'articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, fino ad un massimo di 30 milioni di euro a titolo di compartecipazione dello Stato..."*.

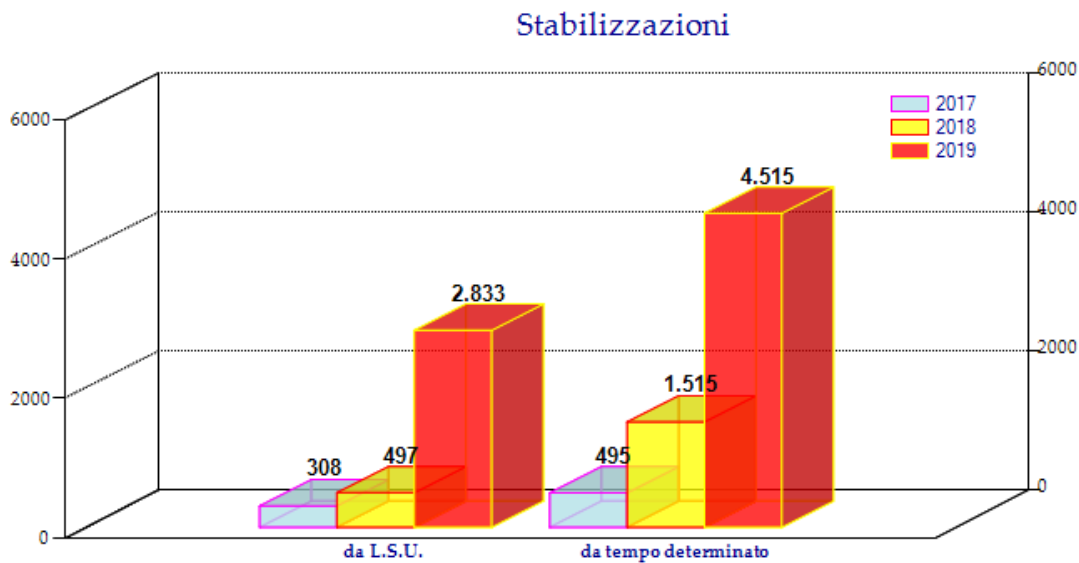
Per le Regioni a Statuto Speciale e per gli enti territoriali ivi insistenti il comma 4 del citato art. 20 del D.Lgs 75/2017 e ss.mm.ii. consente la possibilità di elevare i limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previste dal comma 1 dello stesso art. 20, con risorse individuate nelle leggi regionali.

Per quanto riguarda, invece, la Regione Sicilia, già l'art. 4 della L.R. n. 2/2015 aveva previsto che: *“con decorrenza 1° gennaio 2015, gli enti utilizzatori dei soggetti titolari dei contratti di lavoro subordinato di cui all'art. 30 comma 4 della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 e successive modifiche e integrazioni, in scadenza al 31 dicembre 2014, sono autorizzati a prorogarli fino al 31 dicembre 2015 alle medesime condizioni e deroghe previste dal comma 9 bis dell'art. 4 del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013 n. 125 e successive modifiche ed integrazioni”*. La L.R. 27/2016 ha prorogato detto termine al 31.12.2018. Successivamente, la L.R. Sicilia 8/2018 all'art. 26 ha previsto specifiche norme per la stabilizzazione dei precari anche in applicazione dell'art. 20 del D.Lgs 75/2017. Per l'anno 2019 le LLRR nn. 1/2019¹¹¹, 15/2019 e 17/2019 contengono ulteriori norme interpretative della disciplina regionale in materia di superamento del precariato.

In base alle risposte pervenute dagli enti che applicano i cinque differenti tipi di contratto, risulta, infatti, che nell'anno 2019:

- sono stati stabilizzati n. 2.833 ex LSU (contro i n. 146 del 2015, n. 67 del 2016, n. 308 del 2017, n. 497 del 2018). Complessivamente, hanno maggiormente beneficiato di tale possibilità le categorie B e C;
- sono state assunte, con le procedure di cui all'articolo 35, comma 3bis, del decreto legislativo n. 165/2001, n. 219 unità di personale già a tempo determinato;
- sono state assunte con le procedure di cui all'art. 20 del D.Lgs 75/2017 n. 4.296 unità.

¹¹¹ La Corte Costituzionale con sentenza del 2 settembre 2020, n. 199 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 14 della LR n. 1/2019, per violazione dell'art. 97, quarto comma, Costituzione.



6.5 Categorie protette

L'art. 5 della legge 68/1999, e ss.mm.ii., al comma 8 ter, dispone che i datori di lavoro pubblici possono essere autorizzati, su loro motivata richiesta, ad assumere in una unità produttiva un numero di lavoratori aventi diritto al collocamento obbligatorio superiore a quello prescritto, portando le eccedenze a compenso del minor numero dei lavoratori assunti in altre unità produttive della medesima Regione. I datori di lavoro pubblici che si avvalgono di tale facoltà trasmettono in via telematica a ciascuno degli uffici competenti, il prospetto di cui all'articolo 9, comma 6.

L'art. 39 del D.lgs. 165/2001, rubricato "assunzioni obbligatorie e tirocinio delle categorie protette", come modificato dall'art. 3 comma 9 lett. c) della Legge 56/2019, dispone che: "Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono, anche per profili professionali delle aree o categorie previste dai contratti collettivi di comparto per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del presente decreto, programmi di assunzioni ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, destinati ai soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio previsto dagli articoli 3 e 18 della medesima legge n. 68 del 1999 e dall'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407, sulla base delle direttive impartite dalla Presidenza del

Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, cui confluisce il Dipartimento degli affari sociali della Presidenza del Consiglio dei ministri ai sensi dell'articolo 45, comma 3 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n.300 con le decorrenze previste dall'articolo 10, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n.303".

Nell'anno 2013 sono state introdotte disposizioni volte a garantire la copertura della quota d'obbligo prevista dalla specifica normativa riguardante le categorie protette,¹¹² anche in deroga ai vincoli assunzionali vigenti. Infatti, l'articolo 7, comma 6, del decreto-legge n. 101 del 31.8.2013, come convertito nella legge n. 125 del 30.10.2013, dispone che: *"le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione del presente comma deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà¹¹³. Per i lavoratori delle categorie protette di cui all'articolo 1 della legge 12 marzo 1999, n. 68, assunti a tempo determinato nel rispetto dell'articolo 7, comma 2, della medesima legge n. 68 del 1999, si applica l'articolo 5, commi 4^{quater} e 4^{sexies}, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, nei limiti della quota d'obbligo".*¹¹⁴

¹¹²L'art. 4 del D.Lgs 151/2015 ha introdotto all'art. 4 della legge 68/1999 il comma 3bis, modificato da ultimo dall'art. 5 comma 1 del D.Lgs 185/2016, disponendo che i lavoratori già disabili, prima della costituzione del rapporto di lavoro, e non assunti tramite il collocamento obbligatorio, se hanno una riduzione della capacità lavorativa pari o superiore al 60% o superiore al 45% se disabili psichici sono computati nella quota d'obbligo. Inoltre, l'art. 8 del citato D.Lgs 151/2015, inserendo il comma 6 bis all'art. 9 della legge 68/1999 ha istituito la "banca dati del collocamento mirato" che raccoglie le informazioni concernenti i datori di lavoro pubblici e privati obbligati al collocamento dei disabili nonché i lavoratori interessati. Sul computo della quota d'obbligo cfr. Accordo Conferenza Unificata n. 184 CU del 21.12.2017, modificato dal successivo accordo n. 5/CU del 24.1.2018.

¹¹³ La Corte dei Conti Lombardia con delibera 134/2020 ha ritenuto che le assunzioni delle quote d'obbligo delle categorie protette rientrano nei limiti di spesa di personale. A parere di detta Corte dei Conti la spesa per le assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili entro la quota di riserva non è esclusa dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, rilevante ai fini di quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dall'articolo 33, comma 2, del dl 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, fermo restando che all'interno della "spesa complessiva per tutto il personale dipendente" il comune dovrà rispettare la quota di riserva fissata dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68.

¹¹⁴ In materia di compilazione del prospetto informativo e di computo della quota d'obbligo ai sensi della legge 68/99 cfr. circ. Dip. Funz. Pubbl. n. 73731 del 30.12.2014. Il D.Lgs 368/2001 è stato abrogato dal D.Lgs n. 81/2015.

L'articolo 3, comma 6, del decreto-legge n. 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014, ha disposto che i limiti assunzionali di cui alla normativa vigente non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo. Successivamente, l'art. 10 del D.Lgs 75/2017 ha introdotto l'art. 39 quater al D.Lgs 165/2001 con il quale viene prevista una specifica disciplina per il monitoraggio dell'applicazione della legge 68/99. Sull'applicazione di detto art. 39 quater il Dipartimento della Funzione Pubblica di concerto con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha emanato la circolare del 10.7.2018. Inoltre, con D.M. 6.2.2018 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione è stata nominata, ai sensi dell'art. 39 bis del D.Lgs 165/2001 come modificato dal Dl 86/2018 convertito dalla legge 97/2018, la "Consulta nazionale per l'integrazione in ambiente di lavoro delle persone con disabilità". Successivamente, il predetto Dipartimento della Funzione pubblica ha emanato la direttiva 1/2019 concernente: *"Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25."*

Nell'anno 2019 sono state complessivamente reclutate n. 373 unità di personale appartenente alle categorie protette (contro n. 240 del 2018), ai sensi della legge n. 68/1999, di cui n. 193 per chiamata numerica e n. 180 per chiamata diretta.

Come per il passato, la maggior parte delle assunzioni ha riguardato personale della categoria B n. 221 (n. 134 per chiamata numerica e n. 87 per chiamata diretta). Sono state, inoltre, immesse in organico, complessivamente, n. 77 unità nella categoria C (di cui n. 35 per chiamata numerica e n. 42 per chiamata diretta); n. 39 unità nella categoria A (n.13 per chiamata numerica e n. 26 per chiamata diretta); n. 36 unità nella categoria D (n. 11 per chiamata numerica e n. 25 per chiamata numerica) e n. 1 dirigente per chiamata numerica.

7. Cessazioni

La normativa anteriore alla legge Fornero, assieme alla pensione di vecchiaia, prevedeva anche la possibilità di ottenere la pensione di anzianità con 40 anni di contributi, a prescindere dall'età, oppure con le quote. Attualmente sopravvivono solo talune tipologie residuali di pensione di anzianità con le quote.

La legge Fornero, nel modificare l'articolo 24 del decreto legge n. 201/2011 convertito nella legge n. 214/2011 e ss.mm.ii ha ridisciplinato la materia dei trattamenti pensionistici, prevedendo, al comma 3, due categorie di pensione:

- a) *pensione di vecchiaia*, che si consegue in base ai requisiti previsti dai commi 6 e 7 dello stesso articolo;¹¹⁵
- b) *pensione anticipata*, conseguita in base ai requisiti previsti dal comma 10, come modificato dal Dl 4/2019, e 11 del medesimo articolo.¹¹⁶

La legge 145/2018 all'art. 1 comma 256, innovando sul sistema pensionistico, ha previsto l'emanazione di provvedimenti normativi finalizzati all'incentivazione di misure per il pensionamento anticipato. Con il citato D.L. 4/2019 convertito dalla legge 26/2019, al fine di contrastare gli effetti della riforma Fornero, è stata istituita la c.d. quota 100, regolamentata agli artt. 14 e 15, che consente l'uscita anticipata dal mondo del lavoro per tutti coloro che hanno almeno 38 anni di contributi ed un'età anagrafica minima di 62 anni. La quota 100 è operativa dal 2019, in via sperimentale, e resterà utilizzabile fino al 2021. Per la presentazione della domanda l'INPS, con messaggio n. 395/2019 e con le circolari n. 10 e 11 del 19.1.2019, ha fornito specifiche indicazioni al riguardo.

¹¹⁵Il comma 166 dell'art. 1 della legge 232/2016, come modificato dall'art. 1 comma 162 della legge 205/2017, ha istituito a decorrere dal 1.5.2017 in via sperimentale e fino al 31.12.2019 l'anticipo finanziario a garanzia pensionistica APE (volontaria). Con DPCM 4.9.2017 n. 150 è stato emanato il relativo regolamento di attuazione di detta normativa.

¹¹⁶ L'art. 1 comma 194 della legge 232/2016 ha previsto che: " Con effetto sui trattamenti pensionistici decorrenti dal 1° gennaio 2018, le disposizioni di cui all'articolo 24, comma 10, terzo e quarto periodo, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, in materia di riduzione percentuale dei trattamenti pensionistici, non trovano applicazione". Inoltre, il successivo comma 199, come modificato dall'art. 1 comma 162 lett. f) e g) della legge 205/2017, ha previsto che a decorrere dal 1.5.2017 il requisito contributivo di cui all'art. 24 c. 10 del Dl. 201/2011 è ridotto a 41 anni per alcune categorie di lavoratori individuate dal comma medesimo ed in possesso di particolari requisiti. Con DPCM 23.5.2017 n. 87 è stato emanato il regolamento di attuazione della disciplina prevista dal citato comma 199 in materia di accesso al pensionamento anticipato per i lavoratori cosiddetti precoci. Mentre, con DPCM 88/2017 è stato emanato il regolamento per l'Ape sociale. La legge 160/2019 all'art. 1 ai commi 473 e 476 dell'art. 1 hanno prorogato fino al 31.12.2020 rispettivamente l'APE sociale e l'opzione donna. Cfr. messaggio Inps 17.1.2020 n. 163.

L'art. 1 comma 146 lett. a) e b) della legge 205/2017 ha modificato l'art. 24 comma 13 del DL 201/2011 in ordine al computo degli adeguamenti biennali alla speranza di vita, che peraltro non potranno essere superiori ai tre mesi a partire dal 2021. Il medesimo D.L. 4/2019 con l'art. 15, commi 1 e 2 ha modificato l'art. 24, comma 10 prevedendo che: *"A decorrere dal 1° gennaio 2019 e con riferimento ai soggetti la cui pensione è liquidata a carico dell'AGO e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima, nonché della gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, l'accesso alla pensione anticipata è consentito se risulta maturata un'anzianità contributiva di 42 anni e 10 mesi per gli uomini e 41 anni e 10 mesi per le donne. Il trattamento pensionistico decorre trascorsi tre mesi dalla data di maturazione dei predetti requisiti. Al requisito contributivo di cui all'articolo 24, comma 10, del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, non trovano applicazione, dal 1° gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2026, gli adeguamenti alla speranza di vita di cui all'articolo 12 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122"*.

Con decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 5 novembre 2019 concernente *"Adeguamento dei requisiti di accesso al pensionamento all'incremento della speranza di vita a decorrere dal 1° gennaio 2021"* è stato stabilito che: *"A decorrere dal 1° gennaio 2021, i requisiti di accesso ai trattamenti pensionistici di cui all'art. 12, commi 12-bis e 12-quater, fermo restando quanto previsto dall'ultimo periodo del predetto comma 12-quater, del decreto-legge 30 luglio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni e integrazioni, non sono ulteriormente incrementati"*.

Dai dati pervenuti emerge che anche nell'anno 2019, la maggioranza dei cessati ha presentato domanda di dimissioni volontarie prima del raggiungimento dei limiti di età previsti per la pensione di vecchiaia (n. 15.481 contro n. 9.383 nel 2018). Il fenomeno ha interessato la categoria C per n. 6.255 unità, la categoria B per n. 4.314 unità, la categoria D per n. 4.123 unità, la categoria A per n. 569 unità e i dirigenti per n. 235 unità.

In seconda posizione sono i pensionamenti per raggiunti limiti di età (n. 6.062 contro n. 7.330 del 2018), che hanno riguardato la categoria A per n. 488, la categoria B per n. 1.949, la categoria C per n. 2.152, la categoria D per n. 1.397 e, infine, i dirigenti per n. 76 unità.

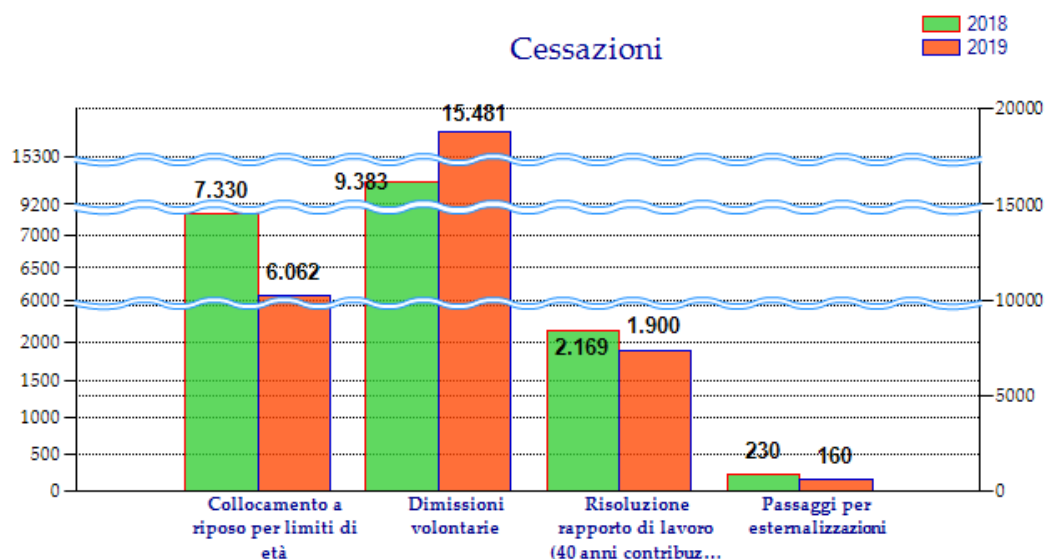
Relativamente alla risoluzione del rapporto di lavoro, ad iniziativa dell'amministrazione di appartenenza, ai sensi dell'articolo 72, comma 11,

della legge n. 133/2008, risultano cessate n. 1.900 unità di personale a seguito dell'applicazione di tale disposizione (n. 2.169 unità nel 2018).

Le cessazioni per esternalizzazione di servizi hanno invece interessato n. 160 unità (n. 230 nel 2018), nelle categorie B e C n. 56; la categoria A è stata interessata per n. 7 unità, la categoria D per n. 39 unità, n. 2 unità categoria dirigenziale.

I licenziamenti hanno riguardato n. 272 unità.

Altre cause, non meglio specificate, hanno prodotto un numero di cessazioni pari a n. 4.979, contro le 4.106 del 2018.



✳ Nel grafico è stata utilizzata la 'Scale Break' (Linea di rottura) per evidenziare i valori minimi.

8. Valutazione delle prestazioni e dei risultati

La legge 7.8.2015 n. 124, concernente *“deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”* ha inserito la valutazione dei dipendenti tra le materie di riforma della P.A., materia già oggetto di riforma ad opera del D.Lgs 150/2009. L'art. 17 lett. r) della legge 124/2015, reca i seguenti principi e criteri direttivi: semplificazione delle norme in materia di valutazione dei dipendenti pubblici, di riconoscimento del merito e di premialità; razionalizzazione dei sistemi di valutazione; sviluppo dei sistemi per valutare i risultati; coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni. In attuazione di detta delega è stato emanato il D.Lgs 25.5.2017 n. 74 con il quale sono state introdotte modifiche al citato D.Lgs 150/2009 in materia di valutazione della performance. In particolare, viene stabilito che il rispetto delle disposizioni dettate in materia di valutazione è condizione necessaria per l'erogazione dei premi legati alla performance; per il riconoscimento delle progressioni economiche; per l'attribuzione degli incarichi di responsabilità al personale; per il conferimento degli incarichi dirigenziali. La valutazione negativa della performance rileva, invece, ai fini dell'accertamento della responsabilità dirigenziale come anche ai fini del licenziamento disciplinare per insufficiente rendimento.

Importanti novità sono state introdotte anche per quanto attiene al ciclo di gestione della performance. Per gli enti locali viene data la facoltà di unificare la Relazione sulla performance con il Rendiconto di gestione.

Inoltre, è stato inserito un nuovo sistema di distribuzione delle risorse destinato a remunerare la performance. In particolare, l'art. 13 comma 1 del citato D.Lgs 74/2017, che ha sostituito l'art. 19 del D.Lgs.150/2009, rubricato *“criteri per la differenziazione delle valutazioni”*, prevede che: *“Il contratto collettivo nazionale, nell'ambito delle risorse destinate al trattamento economico accessorio collegato alla performance ai sensi dell'articolo 40, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce la quota delle risorse destinate a remunerare, rispettivamente, la performance organizzativa e quella individuale e fissa criteri idonei a garantire che alla significativa differenziazione dei giudizi di cui all'articolo 9, comma 1, lettera d), corrisponda un'effettiva diversificazione dei trattamenti economici correlati. Per i dirigenti, il criterio di attribuzione dei premi di cui al comma 1 è applicato con riferimento alla retribuzione di risultato.”*¹¹⁷

¹¹⁷ La Corte dei Conti, sezione giurisdizionale per la Lombardia, con sentenza del 27 agosto 2020, n. 132 ha riconosciuto la sussistenza del danno erariale conseguente alla violazione dell'obbligo imposto dall'articolo 18, comma 2, del d.lgs. 150/2009 di differenziare la valutazione dei dipendenti e dei dirigenti.

Il sistema di misurazione e valutazione della performance e gli ambiti di misurazione, secondo quanto previsto dagli artt. 7 e 8 del D.Lgs 150/2009 come modificati dagli artt. 5 e 6 del D.Lgs 74/2017, deve essere adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica (cfr. Linee guida nn. 1/2017 e 2/2017 per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance per i Ministeri e n. 3/2018 per la misurazione annuale della performance).

Nel sistema di valutazione devono altresì essere previste le procedure di conciliazione a garanzia dei valutati.

Ciascuna amministrazione, su proposta della struttura di valutazione, deve, provvedere all'adozione di un "*piano delle performance*" ex art 10 del D.Lgs 150/2009, come modificato dall'art. 8 del D.Lgs 74/2017, contenente l'indicazione degli obiettivi individuali, dirigenziali ed organizzativi dell'ente, nonché gli indicatori per la misurazione e valutazione della performance. Al fine di dare piena attuazione al citato art. 8 comma 1 lett. d) ed f), nonché alle indicazioni contenute nelle predette Linee Guida n. 1/2017 e n. 2/2017, Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con circolare n. 0080611 del 30/12/2019 avente per oggetto: "*Indicatori comuni per le funzioni di supporto delle Amministrazioni Pubbliche - ciclo della performance 2020-2022*", ha avviato, nel corso del 2019, con alcune amministrazioni del perimetro di competenza del Dipartimento stesso, una sperimentazione avente ad oggetto l'utilizzo di indicatori comuni utili a monitorare l'andamento delle cd. attività di supporto tipicamente svolte da tutte le amministrazioni. Nel corso del 2020, il Dipartimento intende allargare la sperimentazione anche alle Regioni e agli enti locali, previa stipula dell'accordo in sede di Conferenza Unificata ai sensi dell'articolo 16 del citato d.lgs. n. 150/2009. L'estensione riguarderà anche i piccoli comuni, e cioè quelli con popolazione fino a 5.000 abitanti, tenendo conto delle relative specificità organizzative con le indicazioni metodologiche che si renderanno eventualmente necessarie per adeguare l'utilizzo degli indicatori comuni ai diversi contesti.

In caso di mancata adozione del piano, le amministrazioni non possono procedere all'assunzione di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati.

Il predetto D.Lgs 74/2017 ha introdotto, inoltre, talune novità riguardo i compiti affidati agli Organismi indipendenti di valutazione (OIV) quali: l'emissione del parere preventivo vincolante sul sistema di misurazione e valutazione della performance; la funzione di monitoraggio dell'andamento della performance rispetto agli obiettivi programmati (funzione prima spettante all'organo di indirizzo politico); la facoltà di procedere alla

formulazione di proposte e raccomandazioni ai vertici politici. Gli OIV possono essere istituiti anche in forma monocratica o in forma associata. E' fatto divieto alle amministrazioni di nominare propri dipendenti quali componenti dell'OIV.

Alla domanda se la corresponsione dell'indennità di risultato ai dirigenti sia correlata alla valutazione delle prestazioni dei medesimi, hanno risposto positivamente n. 606 enti; n. 576 enti hanno dichiarato di utilizzare indicatori di risultato (hanno dato risposta negativa n. 87 enti).

Risulta, inoltre, che, al 31.12.2019, la maggioranza degli enti locali (n. 5.577 ha dichiarato di effettuare la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti (dirigenti e non), gestendo il relativo servizio in forma singola (n. 5.413 enti).

Hanno invece utilizzato giudizi del nucleo di valutazione n. 601 enti (n. 679 nel 2018) e solo n. 37 enti hanno risposto positivamente alla domanda se, ai fini della valutazione dei dirigenti, siano utilizzati meccanismi di confronto con le *performance* di altri enti.

9. Servizi disciplinari

Al fine di potenziare il livello di efficienza degli uffici pubblici e di contrastare i fenomeni di scarsa produttività e di assenteismo, sono state introdotte modifiche al D.Lgs 165/2001 in tema di sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche, dapprima con il D.Lgs 150/2009 e, successivamente, in materia di licenziamento disciplinare, con il D.Lgs 116/2016, modificato ed integrato dal D.Lgs 20.7.2017 n. 118. Il D.Lgs 75/2017 ha poi, con l'art. 13, modificato gli artt. da 55 bis a 55 sexies del D.Lgs 165/2001 relativamente al licenziamento disciplinare¹¹⁸ e alla responsabilità disciplinare, nonché ai rapporti tra procedimento penale e procedimento disciplinare. Il CCNLFL 21.5.2018 al titolo VII, concernente la responsabilità disciplinare, con gli artt. da 58 a 63, ha introdotto norme pattizie attuative della predetta normativa di carattere generale.

Al fine di contrastare l'assenteismo e per il controllo dell'osservanza dell'orario di lavoro l'art. 2 comma 1 della legge 56/2019, come modificata dal Dl 126/2019 convertito dalla L 159/2019, e dal Dl 162/2019¹¹⁹, ha introdotto norme per la verifica biometrica dell'identità e per la sorveglianza degli accessi. La medesima norma rinvia ad un DPCM attuativo l'individuazione delle modalità per il trattamento dei dati biometrici.

Dai dati pervenuti con la presente rilevazione emerge quanto segue.

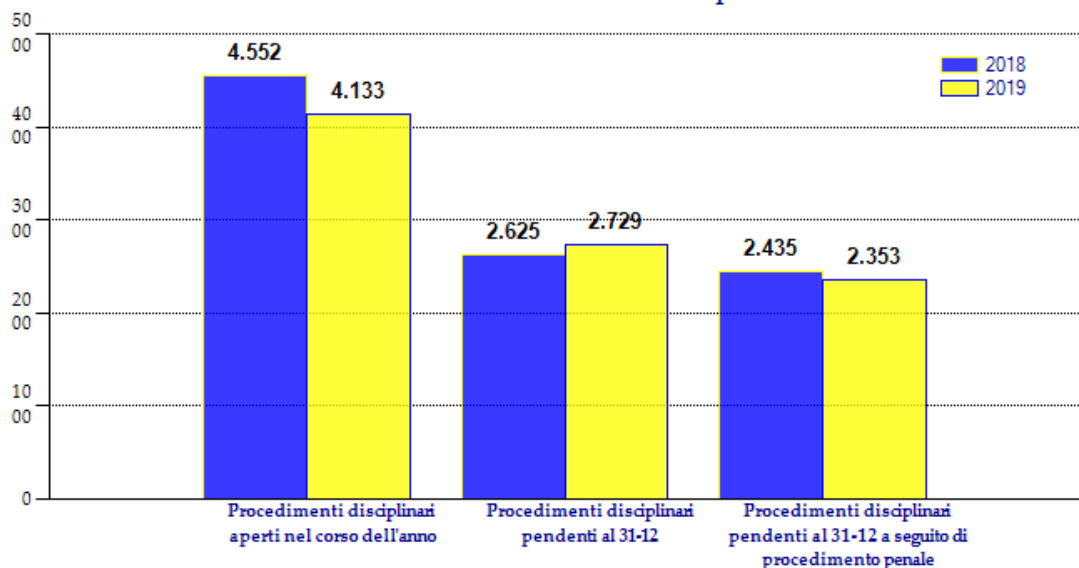
Alla domanda se sia stato istituito un ufficio/servizio disciplinare, n. 97 Province (n. 96 nel 2018), n. 4.096 Comuni (n. 4.324 nel 2018), n. 48 Comunità Montane e n. 163 Unioni di Comuni hanno dato assicurazione.

Nel corso del 2019 sono stati aperti complessivamente n. 4.133 procedimenti disciplinari contro n. 4.552 del 2018. Al 31.12.2019 risultavano pendenti ancora n. 2.729 procedimenti, di cui n. 2.353 aperti a seguito di un procedimento penale.

¹¹⁸La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione con sentenza n. 20914/2019 ha stabilito che le amministrazioni pubbliche possono dare corso alla irrogazione della sanzione del licenziamento anche nei confronti di dipendenti che siano cessati dal servizio per collocamento in quiescenza, tanto più nel caso in cui gli stessi siano stati sospesi in via cautelare nel corso del procedimento.

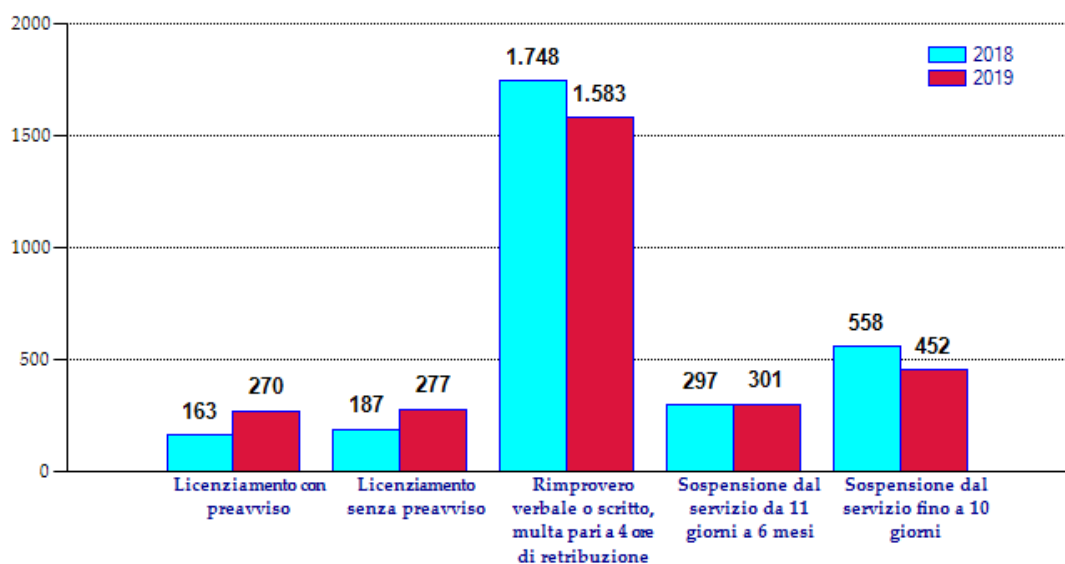
¹¹⁹ Il Dl 162/2019 è stato convertito dalla L 8/2020.

Procedimenti disciplinari



Per quanto attiene alle sanzioni, in totale ne sono state comminate n. 2.883 (2.630 nel 2018), in gran parte (n. 1.583) consistenti in rimproveri verbali o scritti e in multe pari a 4 ore di retribuzione.

Sanzioni disciplinari



10. Modalità di gestione delle attività

La rilevazione sulle modalità di gestione delle attività da parte degli enti locali è stata effettuata identificando cinque aree operative (indirizzo politico-istituzionale, funzionamento, servizi per conto dello Stato autorizzativi e impositivi, servizi di erogazione alla collettività, servizi di erogazione alla persona), all'interno delle quali sono state elencate in dettaglio le rispettive attività.

10.1 Gestione diretta

Gli enti locali gestiscono oltre il 60% delle proprie attività in economia diretta. Tuttavia, come già osservato in occasione delle precedenti rilevazioni, per far fronte alla carenza di personale in termini quantitativi o qualitativo/professionali ovvero per ottimizzare il rapporto costi/benefici, in talune situazioni sono utilizzate da tempo anche altre modalità di gestione, di cui si dà conto nei paragrafi seguenti.

10.2 Forme associative

L'articolo 30 e seguenti del decreto legislativo n. 267/2000 disciplina le forme associative tra enti locali - Unioni di comuni, Consorzi (la legge n. 191/2009, come modificata dalla legge n. 42/2010, all'articolo 2, comma 186, ha disposto la soppressione, a far data dal 1° gennaio 2011, dei consorzi di funzioni, ad eccezione dei bacini imbriferi montani, prevedendo l'assunzione, da parte dei comuni, delle funzioni già esercitate dai consorzi soppressi e delle relative risorse umane e finanziarie), Convenzioni, Accordi di programma - che consentono di esercitare congiuntamente o, comunque, in modo coordinato funzioni e servizi ovvero di realizzare opere di interesse comune. Successivamente, l'art. 1 comma 456 della legge 232/2016 ha disposto che: *"In deroga a quanto previsto dall'articolo 2, comma 186, lettera e), della legge 23 dicembre 2009, n. 191, i consorzi di cui all'articolo 31 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, possono essere costituiti tra gli enti locali al fine della gestione associata dei servizi sociali assicurando comunque risparmi di spesa"*. In base all'articolo 2, comma 28, della legge n. 244/2007, i comuni possono aderire ad una sola forma associativa per gestire il medesimo servizio.

In materia, tuttavia, sono intervenute, negli ultimi anni, alcune importanti modifiche normative, destinate ad incidere profondamente sulle modalità di gestione dei servizi da parte degli enti locali di minori dimensioni.

L'articolo, che ha sostituito il comma 28 dell'art. 14 del D.L. 78/2010 convertito dalla legge 122/2010 ha previsto che:

- i comuni con popolazione fino a 5000 abitanti, ovvero fino a 3000, se appartengono o sono appartenuti a comunità montane, esclusi i comuni il cui territorio coincide con quello di una o più isole e il Comune di Campione d'Italia, esercitano obbligatoriamente in forma associata, mediante unione di comuni o convenzione, le funzioni fondamentali (come ridefinite dalla medesima normativa). Le Regioni, nelle materie di competenza concorrente ed esclusiva, previa concertazione con i Comuni interessati, individuano la dimensione territoriale ottimale ed omogenea per area geografica, secondo principi di efficacia, efficienza e riduzione delle spese. A tali Unioni si applica la disciplina prevista dall'articolo 32 del decreto legislativo n. 267/2000 e ss.mm.ii. Il limite demografico rimane fissato in almeno 10.000 abitanti. Tuttavia, la Corte Costituzionale, con sentenza n. 33 /2019, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 14 comma 28, che impone ai comuni con meno di 5000 abitanti di gestire in forma associata le loro funzioni, laddove non consente a detti comuni di dimostrare che, in quella forma, non sono realizzabili economie di scala e/o miglioramenti nell'erogazione dei beni pubblici alle popolazioni di riferimento.

L'articolo 23, comma 1 *quinquies*, del decreto-legge n. 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014, ha stabilito il termine entro il quale detti Comuni debbono assicurare l'attuazione delle funzioni fondamentali in forma associata. Tale termine è stato più volte prorogato dai provvedimenti legislativi c.d. Milleproroghe. Con l'art. 11 bis del Dl 135/2018 convertito dalla legge 12/2019 detto termine è stato prorogato al 31.12.2019¹²⁰. Successivamente l'art. 18 bis del Dl 162/2019 ha stabilito che: *“Nelle more dell'attuazione della sentenza della Corte costituzionale 4 marzo 2019, n. 33, e della conclusione del processo di definizione di un nuovo modello di esercizio in forma associata delle*

¹²⁰ Il Dl 162/2019 è stato convertito dalla L. 8/2020. Il comma 2 ter dell'art. 1 Dl 91/2018 convertito dalla legge 21.9.2018 n. 108 ha previsto l'istituzione di un tavolo tecnico-politico presso la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, per l'avvio di un percorso di revisione della disciplina di province e città metropolitane, anche al fine del superamento dell'esercizio obbligatorio e la semplificazione degli oneri amministrativi a contabili a carico dei comuni, soprattutto di piccole dimensioni. Il 10 gennaio 2019 il tavolo tecnico si è riunito per la prima volta. Nella seduta del 17 febbraio 2019 il predetto tavolo tecnico ha definito quali funzioni dovrebbero restare nell'ambito dell'esercizio obbligatorio, come ad esempio i servizi sociali, mentre per gli altri servizi e funzioni si punterà sugli incentivi, con un sistema di controllo ben definito.

funzioni fondamentali dei comuni, i termini di cui all'articolo 14, comma 31-ter, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, in materia di funzioni fondamentali dei comuni, sono differiti al 31 dicembre 2020".

Inoltre, per i Comuni derivanti da fusione, l'articolo 1, comma 121, della legge n. 56/2014 ha stabilito che, in mancanza di una specifica regolamentazione regionale, gli stessi sono esentati dall'obbligo di esercizio associato delle funzioni per un mandato elettorale;

- i Comuni fino 1.000 abitanti, in alternativa alla disciplina sopra richiamata, possono esercitare in forma associata tutte le funzioni e tutti i servizi pubblici loro spettanti, mediante un'unione di comuni (con popolazione complessiva di norma superiore a 5.000 abitanti), secondo una disciplina appositamente dettata dalla medesima norma, ovvero mediante una o più convenzioni (ex articolo 30 decreto legislativo n. 267/2000) di durata triennale.

Per quanto riguarda il personale delle Unioni di Comuni, l'articolo 32, comma 5, del decreto legislativo n. 267/2000, come modificato dall'art. 22 comma 5 del D.L. 50/2017 dispone che *"All'Unione sono conferite dai Comuni partecipanti le risorse umane e strumentali necessarie all'esercizio delle funzioni loro attribuite. Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli Comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale. I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte"*.¹²¹

Inoltre, il medesimo art. 22 al comma 5 ter prevede che: *"Al fine di consentire un utilizzo più razionale e una maggiore flessibilità nella gestione delle risorse umane*

¹²¹ La Corte dei conti sez. Lombardia, con deliberazione n. 109/2020, ha ritenuto che la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del Dl 34/2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della L. 160/2019) e al DM 17 marzo 2020 (recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"), trovi applicazione anche nei riguardi delle Unioni di comuni, pur non essendo queste ultime menzionate nel citato DM. La Sezione, nel richiamare quanto disposto dall'articolo 32, comma 5, del TUEL, ha evidenziato come detta disposizione faccia riferimento al regime vincolistico in materia di personale e indichi, come finalità specifica dell'Unione, la realizzazione di "progressivi risparmi di spesa in materia di personale", come effetto di "specifiche misure di razionalizzazione organizzativa" e "rigorosa programmazione dei fabbisogni" (questo a regime, partendo da un iniziale non peggioramento delle spese dei comuni originari). Orbene, a parere dei giudici contabili, la nuova disciplina, introducendo una diversa modalità di computazione dello spazio assunzionale dell'ente più flessibile e ancorata ad un concetto di flusso, sostituisce, nel richiamo esplicito dell'art. 32, la normazione preesistente.

da parte degli enti locali coinvolti in processi associativi, le disposizioni di cui all'articolo 30, comma 1, secondo periodo, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non si applicano al passaggio di personale tra l'unione e i comuni ad essa aderenti, nonché tra i comuni medesimi anche quando il passaggio avviene in assenza di contestuale trasferimento di funzioni o servizi."

10.3 Esternalizzazione di servizi

In materia di esternalizzazione dei servizi pubblici locali l'articolo 3, commi 30, 31 e 32 della legge n. 244/2007 prevede che le amministrazioni che utilizzano tale modalità di gestione redigano un piano di razionalizzazione dei costi e che adottino provvedimenti di trasferimento delle risorse umane, procedendo alla corrispondente rideterminazione della propria dotazione organica.

Peraltro, l'art. 6 bis del decreto legislativo n. 165/2001 come modificato dall'art. 4 comma 2 del D.Lgs 75/2017, prevede che, nel caso di acquisizione sul mercato dei servizi da effettuarsi a condizione che vi siano economie di gestione, l'amministrazione provveda al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.¹²²

Dalle risultanze del *Censimento* emerge che, alla fine dell'anno 2019, le disposizioni del citato art. 6bis sono state rispettate da n. 2.802 enti (di cui n. 14 Province, n. 2.629 Comuni, n. 28 Comunità Montane e 131 Unioni di Comuni). Alla domanda hanno risposto negativamente n. 5.199 enti.

Per quanto attiene al personale, sono state indicate complessivamente (tutti i contratti) n. 160 unità cessate a seguito di trasferimento per esternalizzazioni di servizi (contro n. 230 del 2018). Esclusi i cessati, risultano, invece, utilizzate a qualsiasi titolo (compreso il comando), nelle attività esternalizzate, n. 1.002 unità di personale.

L'affidamento all'esterno di attività di competenza degli enti locali avviene con modalità diverse, che possono riassumersi nelle seguenti:

- *istituzione* (organismo strumentale dell'ente per l'esercizio di servizi sociali senza rilevanza imprenditoriale);

¹²² Cfr. cap. 2.4.

- *azienda speciale* o *municipalizzata* (ente strumentale dell'ente dotato di personalità giuridica e di autonomia imprenditoriale, responsabile della gestione di servizi di rilevanza economica ed imprenditoriale);
- *società partecipata*¹²³ (società per azioni o a responsabilità limitata a prevalente capitale pubblico locale, costituita o partecipata dall'ente titolare del servizio);
- *appalto*¹²⁴ (modalità di affidamento di esecuzione di lavori a soggetti esterni con contratto stipulato all'esito della procedura di gara pubblica);
- *affidamento diretto* (affidamento di attività al concessionario senza l'espletamento di gara pubblica, nel caso in cui sussistono particolari ragioni tecniche o economiche o di opportunità sociale).

Le forme largamente più utilizzate sono quelle degli appalti (11,5%) e dell'affidamento diretto (3%). Gli enti che applicano il contratto nazionale ricorrono all'appalto soprattutto per i lavori pubblici (56,4%), raccolta e smaltimento rifiuti (33%), sistemi informativi (25,6%), servizi cimiteriali (29,5%), servizi legali (41%).

Per il servizio idrico integrato tali enti si affidano per il 14% alle società partecipate, per il 16% agli appalti e per il 13% alle aziende municipalizzate.

¹²³ Con il D.Lgs. 175/2016 e ss.mm.ii. è stato emanato il testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (T.U.S.P.), a tal proposito cfr. cap.2.

¹²⁴ Il D.Lgs 56/2017 ha introdotto disposizioni integrative e correttive al D.Lgs 50/2016 in materia di appalti pubblici. Successivamente, la legge 14 giugno 2019, n. 55 che ha convertito il dl 32/2019, c.d. sblocca cantieri, ha introdotto norme per il rilancio del settore dei contratti pubblici. Il Dl 76/2020 convertito dalla legge 120/2020, tenuto conto dello stato di emergenza COVID, ha, inoltre, introdotto norme di semplificazione in materia di contratti pubblici.

Anche per l'anno 2019, la maggior parte degli enti locali ha dichiarato di aver rispettato l'equilibrio di bilancio.

Si è registrato un lieve decremento del personale in servizio a tempo indeterminato pari a circa il 3% dei dipendenti. In diminuzione (40%) anche i contratti di collaborazione di natura autonoma.

Si registra una diminuzione del personale a tempo determinato (9,5%), effetto, anche, della conclusione delle procedure di stabilizzazione di detto personale che viene assunto a tempo indeterminato, e un aumento di quello con contratti di somministrazione (33%). Una diminuzione si riscontra per le unità di personale dirigenziale in servizio 16%, rimanendo una significativa prevalenza di uomini rispetto alle donne di circa il 50%.

Si rileva, inoltre, un incremento del personale assunto con concorso pubblico che risulta pari a n.14.109 di cui n. 5.928 uomini e n. 8.181 donne. In aumento anche le stabilizzazioni n. 7.348 di cui: ex LSU, pari a n. 2.833 unità (n. 497 nell'anno 2018), e da contratto a tempo determinato n. 4.515 unità (n. 1.515 nel 2018).

Infine, dai dati pervenuti emerge anche un aumento dei pensionamenti, dovuto alla c.d. quota 100, (24%) che hanno riguardato n. 23.618 unità di personale di cui n. 15.496 unità ha presentato domanda di dimissioni volontarie prima del raggiungimento dei limiti di età.



PERSONALE IN SERVIZIO

Anzianità anagrafica

1.1 Anzianità anagrafica

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA REFR

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	12	17	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	2	3	4	5	3	4	0	5	0	0		
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	10	12	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3	0	2	2	2	5	2	4	1	0	0	0		
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	13	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	4	8	3	2	3	4	1	2		
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	18	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	7	4	4	12	4	1	0	0		
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	29	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	11	2	9	5	7	7	0	2		
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	9	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	2	3	4	0	1		
A - POSIZIONE ECONOMICA A7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0		
Totale Categoria	92	89	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	5	3	10	6	28	24	27	29	19	21	1	5		
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	202	210	0	0	1	0	8	3	12	11	18	18	34	28	46	35	42	35	31	43	10	35	0	1		

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA REFR

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																					
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	173	159	0	0	0	0	0	0	5	1	17	3	19	10	29	23	46	49	41	42	15	22	1	9
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	116	98	0	0	0	0	0	0	0	0	8	3	13	8	19	12	26	18	33	36	15	18	2	3
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	114	87	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	6	2	18	11	26	24	44	28	17	16	2	5
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	130	133	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	2	18	19	29	39	49	43	26	29	2	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	178	234	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	9	11	24	27	40	66	75	73	28	46	1	9
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	147	271	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	7	15	29	34	70	67	89	22	68	2	7
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	133	146	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	13	10	28	37	55	54	32	41	3	3
B - POSIZIONE ECONOMICA B9	13	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1	3	8	7	11	1	0
Totale Categoria	1.206	1.360	0	0	1	0	8	3	18	12	45	28	95	69	183	168	272	339	398	416	172	286	14	38
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	219	799	0	0	2	2	10	17	20	73	27	144	58	210	36	152	36	107	21	72	8	20	1	2

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA REFR

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																					
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	173	411	0	0	0	0	1	0	1	3	15	29	31	88	43	105	35	85	25	75	21	24	1	2
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	121	302	0	0	0	0	0	0	0	1	3	11	17	43	30	87	32	77	22	67	17	14	0	2
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	132	369	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	12	46	24	81	25	89	34	105	34	43	0	2
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	152	460	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	12	21	61	34	124	44	188	49	68	0	7
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	65	123	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	10	19	11	13	18	46	25	40	0	3
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	10	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	3	6	9	3	5	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C8	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0
Totale Categoria	873	2.484	0	0	2	2	11	17	21	77	48	187	123	401	165	508	173	498	170	562	158	214	2	18
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	158	423	0	0	0	0	3	19	8	56	16	91	35	92	35	95	30	37	20	26	11	6	0	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	119	181	0	0	0	0	0	0	0	0	2	17	21	45	22	56	27	29	22	27	23	6	2	1

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA REFR

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	85	173	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	20	13	38	19	50	24	43	23	18	3	2		
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	90	136	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	7	23	19	40	29	46	31	23	2	0		
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	53	126	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	18	19	42	12	44	18	17	0	2		
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	47	63	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	6	11	9	19	18	16	13	14	0	2		
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	23	35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	6	12	5	8	7	10	0	0		
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	28	28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	10	13	6	7	9	4	2	0		
D - POSIZIONE ECONOMICA D9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0		
Totale Categoria	604	1.165	0	0	0	0	3	19	8	56	18	110	62	165	93	250	140	242	136	217	135	98	9	8		
DIRIGENTI	39	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	3	13	4	7	10	12	4	2	0		
Totale Categoria	39	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	3	13	4	7	10	12	4	2	0		

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA REFR

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
Totale Contratto	2.814	5.120	0	0	3	2	22	39	47	146	113	325	285	639	456	935	626	1.107	738	1.234	496	623	28	69		

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																					
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
A - CANTONIERE - Q.E290 3	0	0	0	1	0	4	0	9	0	22	0	48	0	71	0	72	0	58	0	4	0	1	0	
A - QUALIFICA FUNZIONALE I - LIV. SUP.	0	19	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	3	0	4	0	5	0	4	0	1	
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	27	101	0	0	0	2	5	6	4	2	4	4	3	10	1	23	6	24	3	23	1	7	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	109	420	0	0	0	0	1	0	5	3	3	8	10	13	20	49	23	119	29	142	16	77	2	9
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	15	30	0	0	1	0	0	1	0	3	2	3	3	6	3	4	2	7	4	2	0	3	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	172	158	0	0	0	0	3	2	2	1	6	0	7	12	39	26	57	46	46	48	11	23	1	1
Totale Categoria	613	728	0	0	2	2	13	9	20	10	37	15	71	42	134	105	160	200	140	220	32	114	4	11
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F.5	133	10	0	0	8	1	14	3	13	1	19	2	18	1	17	2	21	0	22	0	1	0	0	0
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F.4	184	0	0	0	0	0	0	0	5	0	10	0	18	0	35	0	60	0	55	0	1	0	0	0
B - CAPO CANTONIERE - Q.F.5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																					
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	120	77	0	0	7	2	15	10	16	11	20	9	20	14	21	15	14	8	7	5	0	3	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	634	479	0	0	0	0	2	4	14	7	37	23	64	40	120	81	191	131	167	142	38	41	1	10
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	63	168	0	0	4	19	13	57	12	42	8	15	11	11	10	8	2	12	3	3	0	1	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	463	1.288	0	0	1	1	0	8	10	56	36	105	42	153	94	236	132	333	111	310	35	77	2	9
Totale Categoria	1.598	2.022	0	0	20	23	44	82	70	117	130	154	173	219	297	342	421	484	365	460	75	122	3	19
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	36	174	0	1	2	9	7	51	11	40	1	29	4	18	4	15	3	10	3	1	1	0	0	0
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	609	1.718	0	0	0	5	9	29	25	76	59	165	111	322	100	369	130	392	119	275	53	81	3	4
C - SOVRINTENDENTE 58 FORESTALE - Q.F. 6		2	0	0	0	0	1	0	3	0	15	0	17	1	9	1	11	0	2	0	0	0	0	0
Totale Categoria	703	1.894	0	1	2	14	17	80	39	116	75	194	132	341	113	385	144	402	124	276	54	81	3	4
D - ISPETTORE/ISPETTRICE FORESTALE - Q.F. 7	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	10	0	4	0	11	0	1	0	0	0

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	9	23	0	0	0	0	2	3	2	5	0	7	4	4	0	2	1	2	0	0	0	0	0	0		
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	88	92	0	0	0	0	0	0	6	1	13	11	13	20	20	27	19	18	12	10	5	4	0	1		
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	5	7	0	0	0	0	1	2	1	3	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0		
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	242	157	0	0	0	0	1	0	5	2	21	8	32	22	59	43	64	46	34	27	25	9	1	0		
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	7	85	0	0	0	0	1	31	2	34	1	14	1	4	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0		
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	43	187	0	0	0	0	3	1	6	28	4	67	13	36	4	33	6	10	3	8	4	4	0	0		
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	17	36	0	0	0	0	1	5	6	9	5	11	1	6	2	3	1	2	0	0	0	0	1	0		
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	291	578	0	0	0	0	3	13	14	53	22	65	46	77	78	135	57	143	52	66	18	24	1	2		
D - UFFICIALE FORESTALE - Q.F. 9	25	4	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	3	1	3	1	6	1	4	0	6	0	1	0		
Totale Categoria	760	1.169	0	0	0	0	12	56	43	135	67	184	121	171	178	245	160	222	116	112	59	41	4	3		

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
DIRIGENTI	180	101	0	0	0	0	1	0	3	2	6	3	15	6	28	25	48	34	45	16	31	14	3	1		
Totale Categoria	180	101	0	0	0	0	1	0	3	2	6	3	15	6	28	25	48	34	45	16	31	14	3	1		
Totale Contratto	3.854	5.914	0	1	24	39	87	227	175	380	315	550	512	779	750	1.102	933	1.342	790	1.084	251	372	17	38		

PROV. AUTONOMA DI TRENTO

PRTN

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	142	378	0	0	0	0	5	2	3	3	7	7	9	20	19	43	35	109	40	113	19	69	5	11		
Totale Categoria	142	378	0	0	0	0	5	2	3	3	7	7	9	20	19	43	35	109	40	113	19	69	5	11		
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	740	1.330	0	0	1	0	8	5	17	17	26	41	44	122	104	273	197	417	267	352	72	92	4	10		
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	602	101	0	0	0	0	19	2	48	1	53	2	73	3	102	11	136	25	124	38	43	14	3	5		
Totale Categoria	1.342	1.431	0	0	1	0	27	7	65	18	79	43	117	125	206	284	333	442	391	390	115	106	7	15		
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	122	6	0	0	0	0	0	0	10	0	18	2	8	1	23	1	38	1	22	1	3	0	0	0		
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	823	1.016	0	0	0	0	1	0	4	3	25	27	62	79	145	200	202	306	240	294	135	101	9	6		
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	829	1.539	1	0	3	4	11	20	63	98	112	160	141	327	141	365	141	279	135	219	77	63	4	3		
Totale Categoria	1.774	2.561	1	0	3	4	12	20	77	101	155	189	211	407	309	566	381	586	397	514	215	164	13	9		
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	73	116	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	1	6	3	12	16	36	26	41	24	19	1	1		

PROV. AUTONOMA DI TRENTO

PRTN

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																					
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	661	961	0	0	0	0	6	17	17	41	44	99	69	171	129	229	142	203	143	144	103	56	7	1
Totale Categoria	734	1.077	0	0	0	0	6	17	17	41	46	100	70	177	132	241	158	239	169	185	127	75	8	2
DIRIGENTI	105	43	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3	3	7	6	22	7	32	13	37	12	3	0
Totale Categoria	105	43	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3	3	7	6	22	7	32	13	37	12	3	0
Totale Contratto	4.097	5.490	1	0	4	4	50	46	162	164	288	340	410	732	673	1.140	929	1.383	1.029	1.215	513	426	36	37

REGIONE VALLE D'AOSTA

REVA

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																					
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A	52	337	0	0	0	0	0	0	1	2	6	3	2	9	6	42	18	82	10	102	8	81	1	16
Totale Categoria	52	337	0	0	0	0	0	0	1	2	6	3	2	9	6	42	18	82	10	102	8	81	1	16
B - POS. EC. B2- GUARDIA FORESTALE	3	2	0	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
B - POS. EC. B3- GUARDIA FORESTALE 5 A.	52	15	0	0	0	0	2	0	3	1	4	1	2	0	9	2	13	8	14	3	5	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	67	30	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0	3	1	8	3	21	6	20	12	10	7	2	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	331	552	0	0	2	1	7	4	18	11	22	28	34	47	56	106	87	160	76	144	28	47	1	4
B - POSIZIONE ECONOMICA B2 ; VIGILE DEL FUOCO	26	0	0	0	0	0	6	0	7	0	12	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2S	13	436	0	0	0	0	0	6	0	27	0	24	3	49	3	72	3	111	2	96	2	47	0	4
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	105	2	0	0	0	0	0	0	2	0	4	0	10	1	21	0	25	1	34	0	8	0	1	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3 ; VIGILE DEL FUOCO > 5	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	0	46	0	31	0	2	0	3	0	0	0	0	0

REGIONE VALLE D'AOSTA

REVA

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																						
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99		
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	
Totale Categoria	697	1.037	0	0	2	1	16	11	31	41	63	53	99	98	128	183	151	286	150	255	53	101	4	8	
C - POS. EC. C1- BRIGADIERE FORESTALE	23	7	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	2	1	0	3	4	1	10	0	5	0	0	0	0
C - POS. EC. C2- MARESCIALLO FORESTALE	18	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	5	0	5	0	6	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	114	162	0	0	0	0	0	1	2	3	9	10	16	32	22	37	29	39	18	31	18	9	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1 ÷ CAPO SQUADRA ÷	31	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	5	0	11	0	4	0	8	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	418	828	0	0	1	1	1	11	15	29	35	69	57	110	83	204	97	206	85	146	37	48	7	3	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2 ÷ CAPO REPARTO ÷ VVFF	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	5	0	7	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2 ÷ COLLAB. TECNICO	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	619	999	0	0	1	1	2	12	17	33	49	80	81	143	119	246	144	246	133	177	66	57	7	3	
D - POSIZIONE ECONOMICA D	209	400	0	0	0	0	1	7	3	19	14	37	27	60	54	96	56	83	31	73	23	25	0	0	0

REGIONE VALLE D'AOSTA

REVA

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
D - POSIZIONE ECONOMICA D ₂ ISPETTORE	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0		
D - POSIZIONE ECONOMICA D ₃ ISPETTORE	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0		
Totale Categoria	216	400	0	0	0	0	1	7	3	19	15	37	30	60	55	96	57	83	31	73	24	25	0	0		
DIRIGENTI	72	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	11	9	23	13	20	11	12	5	3	0		
Totale Categoria	72	40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	11	9	23	13	20	11	12	5	3	0		
Totale Contratto	1.656	2.813	0	0	3	2	19	30	52	95	133	174	215	311	319	576	393	710	344	618	163	269	15	27		

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)
RALN

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	2.335	1.673	0	0	0	1	5	0	8	5	29	12	108	59	359	291	670	593	578	448	425	178	139	70		
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	1.144	736	1	0	0	0	1	0	5	3	21	9	59	37	165	108	279	233	310	193	234	130	67	24		
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	1.126	584	0	0	0	1	0	0	1	1	16	5	36	28	111	71	206	155	294	166	370	117	80	39		
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	1.383	611	0	1	1	0	0	0	1	0	9	5	28	22	89	67	229	135	430	186	455	151	132	36		
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	2.901	1.036	1	0	4	0	1	0	0	0	2	4	21	10	87	55	349	164	916	357	1.142	349	361	95		
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	604	190	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	4	1	17	3	68	33	209	58	229	65	76	29		
Totale Categoria	9.493	4.830	2	1	5	2	7	0	15	9	79	35	256	157	828	595	1.801	1.313	2.737	1.408	2.855	990	855	293		
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	5.954	6.440	5	4	23	14	69	45	174	85	266	159	543	538	1.013	1.261	1.488	2.074	1.356	1.568	799	514	182	125		
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	4.301	3.693	2	2	0	1	7	4	56	34	174	83	329	188	624	555	947	1.013	1.136	1.039	829	616	152	139		
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	7.043	5.450	7	3	24	11	82	52	253	148	453	303	758	464	993	742	1.344	1.268	1.706	1.427	1.150	835	245	179		

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	6.365	4.952	7	4	5	1	7	1	71	67	231	194	514	415	813	703	1.254	1.109	1.799	1.344	1.394	927	250	173		
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	6.825	5.081	2	0	2	1	1	0	18	18	71	94	295	245	650	532	1.234	991	2.295	1.619	1.892	1.324	359	244		
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	5.531	4.409	0	0	1	0	2	1	6	6	43	27	146	157	473	411	983	876	2.025	1.573	1.530	1.117	302	231		
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	7.203	4.840	0	0	2	0	1	0	3	2	12	14	108	97	440	389	1.146	861	2.468	1.882	2.401	1.370	612	216		
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	2.540	1.185	0	0	0	0	0	0	7	0	3	9	35	11	101	73	345	214	975	458	893	361	171	53		
Totale Categoria	45.762	36.050	23	13	57	28	169	103	588	360	1.253	883	2.728	2.115	5.107	4.666	8.741	8.406	13.760	10.910	10.888	7.064	2.731	3.600		
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	12.970	22.890	9	14	147	83	707	797	1.566	2.305	2.203	4.204	2.514	4.657	2.130	4.006	1.937	3.681	1.179	2.339	479	685	77	85		
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	9.625	17.270	4	3	5	8	34	33	374	440	1.178	2.163	1.975	4.016	1.896	3.883	1.566	2.970	1.395	2.339	1.025	1.191	151	193		
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	8.123	13.699	1	6	3	2	6	2	56	59	382	411	1.288	1.908	1.562	3.105	1.572	3.178	1.688	3.132	1.344	1.582	185	266		
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	9.060	13.008	1	1	4	5	0	1	11	9	146	147	841	1.087	1.601	2.635	1.871	3.331	2.354	3.613	1.877	1.909	306	244		

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)
RALN

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	16.523	22.576	0	1	8	8	0	3	1	4	49	56	549	764	1.608	2.673	2.934	5.267	4.948	7.784	5.307	5.290	1.066	702		
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	4.843	7.682	0	0	0	0	0	0	0	1	11	10	160	145	490	755	797	1.454	1.421	2.580	1.573	2.357	355	369		
Totale Categoria	61.144	97.125	15	25	167	106	747	836	2.008	2.818	3.969	6.991	7.327	12.577	9.287	17.057	10.677	19.881	12.985	21.787	11.605	3.014	14.140	1.859		
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	5.193	8.711	1	9	1	5	106	262	354	835	679	1.605	1.073	2.041	1.132	1.864	790	1.048	592	679	386	312	70	40		
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	5.661	7.977	1	3	0	1	1	2	17	59	147	464	553	1.191	936	1.741	1.253	1.928	1.420	1.638	1.151	819	157	108		
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	6.103	7.053	0	2	3	2	0	5	32	44	87	150	355	668	884	1.403	1.255	1.789	1.683	1.808	1.509	1.041	279	119		
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	4.896	6.040	0	0	1	2	1	2	1	5	24	37	154	255	500	1.033	1.028	1.608	1.548	1.812	1.424	1.147	206	125		
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	4.937	5.794	0	0	1	2	0	0	0	0	2	5	33	72	272	647	747	1.323	1.386	2.014	2.051	1.550	429	169		
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	4.639	4.676	0	0	1	1	0	2	2	1	1	2	12	28	190	365	863	1.259	1.450	1.553	1.723	1.292	393	168		
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	1.339	1.363	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	9	66	123	218	289	380	438	529	430	137	73		

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		FASCE di ETA'																							
			0 /19		20 /24		25 /29		30 /34		35/39		40/44		45/49		50/54		55/59		60/64		65/99			
			M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.		
Totale Categoria	32.768	41.614	2	14	7	13	108	273	406	944	940	2.263	2.187	4.264	3.980	7.176	6.154	9.244	8.459	9.942	8.773	6.591	11.671	802		
DIRIGENTI	1.707	950	0	0	0	1	0	0	1	0	3	0	40	9	153	112	397	244	501	296	511	260	98	28		
Totale Categoria	1.707	950	0	0	0	1	0	0	1	0	3	0	40	9	153	112	397	244	501	296	511	260	98	28		
I- DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	559	238	0	0	0	0	0	1	2	1	14	5	36	16	119	59	153	68	119	61	89	24	22	2		
Totale Categoria	559	238	0	0	0	0	0	1	2	1	14	5	36	16	119	59	153	68	119	61	89	24	22	2		
Totale Contratto	151.433	180.807	42	53	236	150	1.031	1.213	3.020	4.132	6.258	10.177	12.574	19.138	19.474	29.665	27.923	39.156	38.561	44.404	34.721	27.943	7.059	4.344		

Anzianità di servizio

1.2 Anzianità di servizio

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

REFR

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																		
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99		
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	12	17	3	1	0	2	8	4	1	5	0	1	0	2	0	2	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	10	12	0	0	2	0	1	3	3	8	4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	13	19	0	0	0	0	2	3	2	9	3	1	3	6	3	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	18	18	0	0	0	0	0	1	1	5	6	4	5	5	4	2	0	1	2	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	29	16	0	0	0	0	0	0	1	1	4	4	12	2	5	4	7	4	0	1	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	9	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	2	5	4	2	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	92	89	3	1	2	2	11	11	8	28	17	11	20	16	15	10	12	9	4	1	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	202	210	117	38	23	57	31	18	16	54	3	10	5	13	4	15	2	4	0	1	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	173	159	10	3	28	22	62	28	29	42	11	23	12	18	13	15	7	5	1	2	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	116	98	7	4	2	1	26	15	32	15	20	18	10	31	13	7	6	7	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	114	87	4	5	0	0	19	10	26	8	25	12	21	33	10	13	8	5	1	1	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	130	133	2	6	1	2	1	14	27	12	36	42	33	31	17	14	13	10	0	2	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	178	234	6	14	2	3	4	24	35	39	30	32	31	53	26	27	40	38	4	3	3
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	147	271	4	2	1	1	4	7	26	53	36	45	28	63	24	63	22	29	2	8	8
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	133	146	10	2	0	0	1	6	8	12	30	14	14	42	36	33	33	28	1	9	9

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

REFR

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
B - POSIZIONE ECONOMICA B9	13	22	0	1	0	0	0	0	2	0	1	4	2	1	2	1	3	11	3	4
Totale Categoria	1.206	1.360	160	75	57	86	148	122	201	235	192	200	156	285	145	188	134	137	12	30
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	219	799	102	302	29	96	52	205	13	101	9	20	2	37	5	21	6	14	0	2
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	173	411	13	36	36	42	40	79	34	104	21	50	11	42	7	26	10	26	0	5
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	121	302	11	23	4	9	19	29	41	120	16	48	13	30	5	24	12	19	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	132	369	6	16	2	7	10	17	37	84	29	86	12	72	13	39	19	40	4	8
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	152	460	2	11	1	4	3	11	22	52	45	81	31	86	24	76	23	114	1	24
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	65	123	1	2	2	0	0	2	3	7	18	23	9	18	13	16	15	39	4	15
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	10	19	0	1	0	1	0	0	0	0	2	6	2	3	3	2	2	6	1	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C8	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	873	2.484	136	392	74	159	124	343	150	468	140	314	80	288	70	204	87	258	10	54
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	158	423	71	220	17	55	27	77	15	34	14	11	3	9	4	11	5	3	1	3
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	119	181	5	16	11	13	18	53	24	49	25	21	9	8	9	11	14	8	4	2
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	85	173	8	27	2	2	8	13	14	44	18	30	5	26	10	14	15	14	5	3
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	90	136	4	14	2	2	6	9	11	25	20	34	7	7	17	15	19	25	4	5
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	53	126	2	5	0	1	2	7	5	24	23	37	4	14	7	10	8	22	2	6
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	47	63	2	6	1	2	3	2	10	12	11	20	4	3	6	7	9	8	1	3

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA
REFR

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	23	35	1	1	0	0	1	0	7	7	8	17	3	6	2	1	1	2	0	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	28	28	0	0	2	1	1	0	6	1	9	11	5	8	1	2	3	4	1	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D9	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	604	1.165	93	289	35	76	66	161	93	196	128	181	40	81	56	71	74	86	18	24
DIRIGENTI	39	22	5	3	4	1	1	1	4	2	12	6	4	2	4	2	4	3	1	2
Totale Categoria	39	22	5	3	4	1	1	1	4	2	12	6	4	2	4	2	4	3	1	2
Totale Contratto	2.814	5.120	397	760	172	324	350	638	456	929	489	712	300	672	290	475	311	493	45	111

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - CANTONIERE - Q.F 3	290	0	102	0	40	0	43	0	54	0	44	0	3	0	4	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE I - LIV. SUP.	0	19	0	2	0	2	0	2	0	2	0	4	0	7	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	27	101	21	77	7	18	0	3	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..109	420		9	36	5	49	19	123	19	70	19	58	21	39	15	31	2	12	0	2
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	15	30	10	26	4	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP.172	158		16	10	24	15	34	37	31	28	24	27	27	23	12	14	4	2	0	0
Totale Categoria	613	728	158	151	80	85	97	167	104	100	87	90	51	70	31	46	6	14	0	2
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F3	10		21	4	31	2	13	2	18	1	28	1	15	0	3	0	4	0	0	0
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F 4	184	0	21	0	18	0	31	0	37	0	48	0	18	0	11	0	0	0	0	0
B - CAPO CANTONIERE - Q.F 5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF. 120	77		106	57	12	20	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.634	479		76	38	68	41	72	70	100	80	132	90	117	82	49	49	20	28	0	1
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF. 63	168		51	109	10	56	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP. 463	1.288		25	53	31	82	74	188	69	226	103	291	90	232	46	137	23	71	2	7
Totale Categoria	1.598	2.022	300	261	170	201	191	263	227	307	312	382	240	314	109	186	47	99	2	8
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF. 36	174		28	136	7	34	0	1	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.609	1.718		67	215	57	152	79	251	122	295	127	330	71	224	43	146	38	84	4	19

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
C - SOVRINTENDENTE FORESTALE - Q.F. 6 58	2		0	0	9	0	7	0	20	1	19	0	2	1	1	0	0	0	0	0
Totale Categoria	703	1.894	95	351	73	186	86	252	143	296	146	333	73	225	44	146	38	84	4	19
D - ISPETTORE/ISPETTRICE FORESTALE - Q.F. 3	0		0	0	0	0	0	0	9	0	23	0	1	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	9	23	5	14	3	8	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	88	92	23	12	16	13	21	25	13	14	12	10	2	15	1	2	0	1	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF. 5	7		2	5	2	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP. 242	157		14	6	16	9	35	15	43	30	53	32	47	38	23	17	9	7	2	3
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF. 7	85		4	56	1	25	0	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP. 43	187		11	32	9	41	10	50	5	35	4	19	3	7	1	3	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF. 17	36		12	20	2	13	1	2	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP. 291	578		57	119	45	81	48	112	43	106	47	76	32	61	14	17	3	5	2	1
D - UFFICIALE FORESTALE - Q.F. 9	25	4	1	1	1	0	3	2	4	0	8	0	4	1	2	0	2	0	0	0
Totale Categoria	760	1.169	129	265	95	192	119	209	119	187	149	138	89	122	41	39	15	13	4	4
DIRIGENTI	180	101	12	8	9	8	34	17	28	19	43	25	28	11	14	8	10	4	2	1
Totale Categoria	180	101	12	8	9	8	34	17	28	19	43	25	28	11	14	8	10	4	2	1
Totale Contratto	3.854	5.914	694	1.036	427	672	527	908	621	909	737	968	481	742	239	425	116	214	12	34

PROV. AUTONOMA DI TRENTO

PRTN

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	142	378	24	122	29	56	19	55	18	40	15	27	26	49	7	16	2	12	2	1
Totale Categoria	142	378	24	122	29	56	19	55	18	40	15	27	26	49	7	16	2	12	2	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	740	1.330	75	129	56	128	75	173	75	138	202	233	129	286	89	175	36	65	3	3
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	602	101	225	10	96	11	64	3	61	14	66	15	50	36	31	9	5	3	3	0
Totale Categoria	1.342	1.431	300	139	152	139	139	176	136	152	268	248	179	322	120	184	41	68	6	3
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	122	6	12	1	20	1	7	1	15	2	17	0	50	1	1	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	823	1.016	34	53	43	36	139	161	124	143	189	190	148	205	71	143	68	82	7	3
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	829	1.539	203	343	149	244	161	275	74	178	106	191	61	188	45	70	28	46	2	3
Totale Categoria	1.774	2.561	249	397	212	281	307	437	213	323	312	381	259	394	117	213	96	128	9	6
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	73	116	4	12	6	10	12	20	6	9	16	32	16	21	10	9	3	3	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	661	961	107	192	102	167	127	176	77	166	79	111	72	85	45	41	43	21	8	2
Totale Categoria	734	1.077	111	204	108	177	139	196	83	175	95	143	88	106	55	50	46	24	8	2
DIRIGENTI	105	43	11	4	7	5	9	3	8	4	21	6	22	11	23	9	3	1	1	0
Totale Categoria	105	43	11	4	7	5	9	3	8	4	21	6	22	11	23	9	3	1	1	0
Totale Contratto	4.097	5.490	695	866	508	658	613	867	458	694	711	805	574	882	322	472	188	233	26	12

REGIONE VALLE D'AOSTA

REVA

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A	52	337	12	25	3	31	3	61	5	59	5	35	10	51	11	57	2	16	1	1
Totale Categoria	52	337	12	25	3	31	3	61	5	59	5	35	10	51	11	57	2	16	1	1
B - POS. EC. B2-GUARDIA FORESTALE	3	2	0	0	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POS. EC. B3-GUARDIA FORESTALE 5 A.	52	15	0	0	10	2	0	0	6	2	2	5	12	2	13	3	5	1	2	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	67	30	2	2	9	6	15	6	4	2	8	4	9	4	13	4	5	2	1	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	331	552	51	27	26	28	44	42	48	57	55	97	39	99	51	137	14	56	3	8
B - POSIZIONE ECONOMICA B2 ĩ VIGILE DEB	6	0	15	0	8	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2S	13	436	5	81	4	83	1	48	0	53	1	67	2	73	0	31	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	105	2	9	0	11	0	7	0	14	1	30	0	11	1	21	0	2	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3 ĩ VIGILE DEB	0	0	0	0	0	0	30	0	62	0	4	0	3	0	1	0	0	0	0	0
Totale Categoria	697	1.037	82	110	70	121	101	96	134	115	100	173	76	179	99	175	26	59	6	8
C - POS. EC. C1-BRIGADIERE FORESTALE	23	7	0	0	2	2	0	0	3	3	3	1	4	0	3	1	5	0	3	0
C - POS. EC. C2- MARESCIALLO FORESTALE	18	2	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	3	0	5	0	6	0	1	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	114	162	8	11	5	9	18	27	14	28	22	29	27	28	9	18	7	10	2	2
C - POSIZIONE ECONOMICA C1 ĩ CAPO SQUA	0	0	0	0	0	0	0	0	13	0	10	0	2	0	6	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	418	828	31	87	31	54	48	68	48	107	73	148	75	146	64	143	33	62	11	12
C - POSIZIONE ECONOMICA C2 ĩ CAPO REPA	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	3	0	3	0	3	0	0	0

REGIONE VALLE D'AOSTA

REVA

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																		
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99		
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	
C - POSIZIONE ECONOMICA C2 ; COLLAB. TE	0		1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	619	999	40	98	38	65	66	95	80	140	113	178	114	174	90	162	54	72	17	14	
D - POSIZIONE ECONOMICA D	209	400	24	43	24	52	27	38	39	57	29	55	15	52	27	65	21	33	3	5	
D - POSIZIONE ECONOMICA D ; ISPETTORE A	0	0	0	0	2	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
D - POSIZIONE ECONOMICA D ; ISPETTORE B	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	
Totale Categoria	216	400	24	43	26	52	27	38	43	57	29	55	15	52	27	65	22	33	3	5	
DIRIGENTI	72	40	10	7	4	1	5	6	12	2	16	5	8	6	11	10	2	2	3	1	
Totale Categoria	72	40	10	7	4	1	5	6	12	2	16	5	8	6	11	10	2	2	3	1	
Totale Contratto	1.656	2.813	168	283	141	270	202	296	274	373	263	446	223	462	238	469	106	182	30	29	

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	2.335	1.673	642	460	685	434	670	572	260	172	40	22	11	5	7	1	3	0	1	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	1.144	736	23	37	247	119	473	354	285	194	28	23	29	4	19	5	17	1	2	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	1.126	584	30	30	97	32	310	172	341	215	117	53	119	41	61	13	35	20	6	2
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	1.383	611	16	5	12	7	110	73	448	243	186	111	327	95	173	49	88	22	13	2
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	2.901	1.036	5	1	16	8	39	15	465	203	411	247	824	263	629	147	443	122	51	26
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	604	190	1	0	2	1	5	3	100	35	52	42	150	51	186	29	93	22	16	6
Totale Categoria	9.493	4.830	717	533	1.059	601	1.607	1.189	1.899	1.062	834	498	1.460	459	1.075	244	679	187	89	36
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	5.954	6.440	2.009	1.964	1.509	1.859	1.187	1.692	586	604	140	112	205	76	148	56	126	34	11	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	4.301	3.693	164	216	749	712	1.140	1.205	933	734	337	288	383	266	298	127	226	111	18	7
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	7.043	5.450	1.402	833	754	549	1.282	1.280	1.311	1.087	599	574	749	555	541	281	342	242	25	27
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	6.365	4.952	138	168	578	436	1.053	1.060	1.390	1.191	828	766	1.012	615	784	395	488	278	51	20
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	6.825	5.081	53	75	123	100	481	440	1.357	1.080	1.164	1.084	1.427	1.164	1.260	622	839	451	95	46
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	5.531	4.409	35	47	36	38	181	197	895	735	1.062	773	1.025	979	1.326	941	882	596	69	82
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	7.203	4.840	53	55	50	42	132	123	697	467	1.278	825	1.302	1.064	1.785	1.153	1.726	961	152	130
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	2.540	1.185	7	6	8	8	46	30	261	175	293	164	456	241	790	267	589	247	77	39
Totale Categoria	45.762	36.050	3.861	3.364	3.807	3.744	5.502	6.027	7.430	6.073	5.701	4.586	6.559	4.960	6.932	3.842	5.218	2.920	498	353
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	12.970	22.890	7.059	3.043	2.180	3.187	2.053	4.087	739	1.359	208	385	208	292	263	249	181	187	20	31

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	9.625	17.270	824	2.637	2.310	4.005	2.692	4.618	1.494	2.585	513	969	543	1.038	678	719	480	581	44	75
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	8.123	13.699	286	431	724	935	1.690	4.033	2.174	3.051	904	1.626	787	1.544	847	1.079	638	882	61	91
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	9.060	13.008	220	358	233	285	627	987	2.769	3.221	1.503	2.897	1.228	1.953	1.432	1.734	905	1.319	102	175
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	16.523	22.576	231	403	178	253	342	476	2.698	3.783	2.511	4.196	3.454	4.810	3.738	4.156	2.929	3.932	372	503
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	4.843	7.682	28	47	45	52	82	86	1.083	1.359	570	1.477	906	1.256	1.018	1.655	954	1.533	113	199
Totale Categoria	61.144	97.125	8.648	16.919	5.670	8.717	7.486	14.287	10.957	15.358	6.209	11.550	7.126	10.893	7.976	9.592	6.087	8.434	712	1.074
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	5.193	8.711	2.162	3.915	712	1.614	628	1.343	570	715	368	437	264	224	269	212	189	189	25	35
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	5.661	7.977	304	613	468	1.033	632	1.352	908	1.477	811	1.020	1.067	1.136	792	656	566	588	71	64
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	6.103	7.053	418	462	352	448	515	787	762	1.313	929	1.153	1.096	1.105	1.020	829	848	802	131	119
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	4.896	6.040	164	217	203	238	346	452	627	1.026	813	1.292	725	894	912	828	939	955	152	108
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	4.937	5.794	108	106	74	102	152	204	526	864	707	1.180	541	761	1.401	1.259	1.173	1.150	224	141
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	4.639	4.676	118	105	80	73	158	149	629	789	940	1.257	684	756	854	693	982	737	176	99
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	1.339	1.363	13	13	19	9	43	42	237	261	230	286	186	259	269	227	281	228	58	36
Totale Categoria	32.768	41.614	3.287	5.431	1.908	3.517	2.474	4.329	4.259	6.445	4.798	6.625	4.563	5.135	5.517	4.704	4.978	4.649	837	602
DIRIGENTI	1.707	950	241	97	176	91	163	57	209	136	330	189	221	166	215	124	130	85	16	3
Totale Categoria	1.707	950	241	97	176	91	163	57	209	136	330	189	221	166	215	124	130	85	16	3
I - DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ARS	238	238	274	105	47	15	39	17	62	26	62	32	25	14	26	20	12	8	5	0

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	Personale in servizio		Anzianità di servizio																	
			0 / 5		6 / 10		11 / 15		16 / 20		21 / 25		26 / 30		31 / 35		36 / 40		41 / 99	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
Totale Categoria	559	238	274	105	47	15	39	17	62	26	62	32	25	14	26	20	12	8	5	0
Totale Contratto	151.433	180.807	17.028	26.449	12.667	16.685	17.271	25.906	24.816	29.100	17.934	23.480	19.954	21.627	21.741	18.526	17.104	16.283	2.157	2.068

Titoli di studio

1.3 Titoli di studio

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

REFR

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	8	14	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	8	9	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	12	10	1	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	16	14	2	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	27	15	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	9	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A7	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	81	69	11	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	104	124	89	67	3	2	6	17	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	95	101	74	44	1	2	3	12	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	68	59	47	35	0	1	1	3	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	88	58	22	26	1	1	3	2	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	83	80	44	50	0	1	3	2	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	115	126	62	102	0	0	1	6	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	85	169	61	99	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	81	69	49	73	1	0	2	4	0	0	0	0	0	0

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA
REFR

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
B - POSIZIONE ECONOMICA B9	9	11	4	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	728	797	452	507	6	8	20	48	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	3	34	125	382	8	38	81	342	1	1	1	2	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	9	48	114	231	9	20	40	108	0	1	1	3	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	8	15	95	202	4	3	13	81	0	1	1	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	2	17	111	295	0	3	19	54	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	3	110	129	303	4	4	16	41	0	0	0	2	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	0	11	59	102	0	1	5	9	0	0	1	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	0	2	10	14	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C8	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	25	237	644	1.530	25	69	174	638	1	3	4	7	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	0	1	24	40	6	33	118	307	6	39	4	3	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	0	3	64	49	4	15	47	102	2	7	2	5	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	0	1	54	75	2	12	27	74	1	10	1	1	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	0	0	52	60	2	7	34	66	2	1	0	2	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	0	0	25	49	1	7	26	63	1	7	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	0	0	13	17	1	0	30	41	3	5	0	0	0	0

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

REFR

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	0	0	3	4	0	0	13	28	6	2	1	1	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	0	0	1	2	0	0	23	25	1	0	3	1	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D9	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	0	5	236	296	16	74	319	706	22	71	11	13	0	0
DIRIGENTI	0	0	0	1	0	1	35	16	4	3	0	1	0	0
Totale Categoria	0	0	0	1	0	1	35	16	4	3	0	1	0	0
Totale Contratto	834	1.108	1.343	2.354	47	152	548	1.408	27	77	15	21	0	0

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - CANTONIERE - Q.F 3	290	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE I - LIV. SUP.	0	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	16	66	11	35	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	91	343	17	77	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	10	20	5	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	137	110	35	49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	544	558	68	170	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F.5	133	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F 4	184	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - CAPO CANTONIERE - Q.F 5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	81	45	39	31	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	437	362	196	114	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	15	57	46	110	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	244	735	210	548	1	0	7	5	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	1.095	1.209	491	803	1	3	10	6	0	0	0	0	0	0
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	3	6	23	119	2	12	8	34	0	0	0	1	0	0
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	25	38	565	1.625	5	10	15	43	0	0	0	0	0	0

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
C - SOVRINTENDENTE FORESTALE - Q.F. 6	0	0	58	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	28	44	646	1.746	7	22	23	77	0	0	0	1	0	0
D - ISPETTORE/ISPETTRICE FORESTALE - Q.F. 7	0	0	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	0	0	0	0	0	0	9	23	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	0	0	0	1	0	0	23	22	65	69	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	0	0	3	3	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	2	3	238	151	0	3	2	1	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	0	1	0	4	5	59	2	17	0	4	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	0	0	3	31	26	107	9	28	5	21	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	0	0	0	0	0	0	17	36	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	0	0	15	7	0	1	276	570	0	0	0	0	0	0
D - UFFICIALE FORESTALE - Q.F. 9	0	0	0	0	0	0	0	0	25	4	0	0	0	0
Totale Categoria	2	4	292	197	31	170	340	700	95	98	0	0	0	0
DIRIGENTI	0	0	14	8	0	0	118	82	48	10	0	1	0	0
Totale Categoria	0	0	14	8	0	0	118	82	48	10	0	1	0	0
Totale Contratto	1.669	1.815	1.511	2.924	39	195	493	865	143	108	0	2	0	0

PROV. AUTONOMA DI TRENTO

PRTN

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	118	333	22	45	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
Totale Categoria	118	333	22	45	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	535	553	187	718	6	20	11	38	1	1	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	481	71	118	26	2	3	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	1.016	624	305	744	8	23	11	39	1	1	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	46	0	63	5	7	0	6	1	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	38	52	681	772	33	34	71	150	0	6	0	2	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	82	170	599	1.089	30	48	112	222	3	1	3	8	0	0
Totale Categoria	166	222	1.343	1.866	70	82	189	373	3	7	3	10	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	0	0	1	0	0	0	68	105	1	7	3	4	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	0	1	211	140	33	106	383	656	21	31	12	27	0	0
Totale Categoria	0	1	212	140	33	106	451	761	22	38	15	31	0	0
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	96	39	6	2	3	2	0	0
Totale Categoria	0	0	0	0	0	0	96	39	6	2	3	2	0	0
Totale Contratto	1.300	1.180	1.882	2.795	111	211	748	1.212	32	48	22	43	0	0

REGIONE VALLE D'AOSTA

REVA

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A	48	293	4	44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	48	293	4	44	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POS. EC. B2-GUARDIA FORESTALE	1	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0
B - POS. EC. B3-GUARDIA FORESTALE 5 A.	12	2	32	9	4	3	4	1	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	48	23	16	7	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	158	130	157	376	12	33	4	12	0	0	0	1	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2 ÷ VIGILE DEL FU	4	0	18	0	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2S	6	285	7	147	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	77	1	27	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3 ÷ VIGILE DEL FU	25	0	70	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	331	441	327	540	26	41	12	14	1	0	0	1	0	0
C - POS. EC. C1-BRIGADIERE FORESTALE	3	0	16	3	2	1	2	2	0	1	0	0	0	0
C - POS. EC. C2- MARESCIALLO FORESTALE	3	0	13	0	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	28	20	77	125	5	7	4	9	0	0	0	1	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1 ÷ CAPO SQUADR	12	0	16	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	3	19	346	625	25	61	41	121	2	0	1	1	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2 ÷ CAPO REPART	7	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

REGIONE VALLE D'AOSTA

REVA

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
C - POSIZIONE ECONOMICA C2 ÷ COLLAB. TECN	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	56	39	475	753	36	71	49	132	2	1	1	2	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D	0	1	72	129	17	62	106	186	7	9	7	13	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D ÷ ISPETTORE ANT	0	0	0	0	1	0	5	0	0	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D ÷ ISPETTORE ANT	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	0	1	72	129	18	62	112	186	7	9	7	13	0	0
DIRIGENTI	0	0	2	0	2	1	64	38	4	0	0	1	0	0
Totale Categoria	0	0	2	0	2	1	64	38	4	0	0	1	0	0
Totale Contratto	435	774	880	1.466	82	175	237	370	14	10	8	17	0	0

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	1.962	1.243	327	393	3	5	17	15	2	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	945	498	183	222	1	4	4	15	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	886	414	231	158	0	2	7	8	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	1.137	448	229	147	0	1	6	9	4	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	2.401	773	461	245	0	2	10	15	13	1	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	510	145	81	41	0	2	7	1	1	0	0	0	0	0
Totale Categoria	7.841	3.521	1.512	1.206	4	16	51	63	20	1	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	3.465	2.861	2.259	3.168	33	44	144	308	4	5	2	4	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	2.707	1.758	1.475	1.715	18	27	84	174	4	2	1	1	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	3.634	1.950	3.087	2.848	58	116	237	506	9	13	1	3	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	3.661	1.898	2.476	2.550	27	76	167	406	6	7	2	4	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	4.134	2.276	2.532	2.512	20	36	114	239	12	4	2	2	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	3.239	1.845	2.157	2.345	15	29	81	174	10	5	0	2	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	4.143	1.821	2.893	2.809	37	40	93	143	13	14	1	1	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	1.217	360	1.278	765	8	11	22	39	3	2	0	0	0	0
Totale Categoria	26.200	14.769	18.157	18.712	216	379	942	1.989	61	52	9	17	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	355	518	8.730	12.811	701	1.903	3.016	7.378	56	94	53	142	0	0

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	666	1.090	6.901	10.705	419	902	1.533	4.329	28	57	62	171	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	622	751	6.068	10.191	270	426	1.079	2.190	17	27	49	82	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	742	983	7.340	9.980	180	249	748	1.709	22	27	7	32	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	1.437	1.472	13.484	18.302	280	442	1.192	2.216	27	33	45	71	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	388	282	3.802	6.358	120	172	407	753	18	6	52	99	0	0
Totale Categoria	4.210	5.096	46.325	68.347	1.970	4.094	7.975	18.575	168	244	268	597	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	32	56	1.223	1.110	278	725	3.455	6.380	82	179	114	242	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	166	99	3.146	2.977	290	706	1.850	3.818	86	132	109	234	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	136	88	3.277	2.807	210	536	2.314	3.380	73	100	79	122	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	79	70	2.641	2.502	153	408	1.890	2.869	82	104	46	78	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	137	66	2.514	2.099	152	487	1.961	2.885	69	78	77	162	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	42	19	1.496	1.108	109	197	2.823	3.096	77	114	80	134	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	6	5	379	255	90	127	785	864	20	31	52	76	0	0
Totale Categoria	598	403	14.676	12.858	1.282	3.186	15.078	23.292	489	738	557	1.048	0	0
DIRIGENTI	6	2	9	4	12	4	1.436	805	121	38	120	95	0	0
Totale Categoria	6	2	9	4	12	4	1.436	805	121	38	120	95	0	0

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	Fino scuola obbligo		Lic. media superiore		Laurea breve		Laurea		Post laurea		Dott. Ricerca		Spec. Post laurea	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
I- DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.11	1	1	8	2	4	6	480	207	38	14	23	6	0	0
Totale Categoria	1	1	8	2	4	6	480	207	38	14	23	6	0	0
Totale Contratto	38.856	23.792	80.687	101.129	3.488	7.685	25.962	44.931	897	1.087	977	1.763	0	0

TEMPO INDETERMINATO

1.4 Tempo indeterminato

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

REFR

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	9	5	2	3	1	9
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	7	3	0	3	3	6
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	7	7	3	4	3	8
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	17	10	0	4	1	4
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	28	12	1	0	0	4
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	8	5	0	1	1	1
A - POSIZIONE ECONOMICA A7	1	0	0	0	0	0
Totale Categorie	77	42	6	15	9	32
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	190	180	6	17	6	13
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	162	126	4	5	7	28
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	112	81	2	2	2	15
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	110	68	2	2	2	17
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	126	102	2	4	2	27
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	173	186	2	5	3	43
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	140	217	3	4	4	50

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

REFR

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	130	105	0	2	3	39
B - POSIZIONE ECONOMICA B9	13	18	0	0	0	4
Totale Categorie	1.156	1.083	21	41	29	236
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	211	683	2	51	6	65
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	171	348	2	7	0	56
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	111	227	6	6	4	69
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	128	280	3	10	1	79
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	141	365	6	4	5	91
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	59	93	0	4	6	26
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	9	18	0	0	1	1
C - POSIZIONE ECONOMICA C8	1	1	0	0	0	0
Totale Categorie	831	2.015	19	82	23	387
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	153	396	4	3	1	24
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	115	147	3	3	1	31
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	80	145	2	1	3	27
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	89	124	0	2	1	10

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

REFR

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	50	112	0	1	3	13
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	45	54	2	1	0	8
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	23	33	0	0	0	2
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	28	21	0	1	0	6
D - POSIZIONE ECONOMICA D9	1	0	0	0	0	0
Totale Categorie	584	1.032	11	12	9	121
DIRIGENTI	39	22	0	0	0	0
Totale Categorie	39	22	0	0	0	0
Totale Contratto	2.687	4.194	57	150	70	776

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
A - CANTONIERE - Q.F 3	290	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE I - LIV. SUP.	0	5	0	4	0	10
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	9	18	7	35	11	48
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	93	110	6	98	10	212
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	15	8	0	4	0	18
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	153	35	3	29	16	94
Totale Categorie	560	176	16	170	37	382
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F.5	128	9	1	0	4	1
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F 4	184	0	0	0	0	0
B - CAPO CANTONIERE - Q.F 5	1	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	110	30	1	10	9	37
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	604	131	8	88	22	260
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	58	89	1	24	4	55
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	419	439	5	221	39	628
Totale Categorie	1.504	698	16	343	78	981
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	34	122	0	15	2	37

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	566	653	9	230	34	835
C - SOVRINTENDENTE FORESTALE - Q.F. 6	58	0	0	1	0	1
Totale Categorie	658	775	9	246	36	873
D - ISPETTORE/ISPETTRICE FORESTALE - Q.F. 7	31	0	0	0	2	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	9	20	0	1	0	2
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	83	56	0	7	5	29
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	4	7	0	0	1	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	229	77	1	10	12	70
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	6	60	0	4	1	21
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	39	76	0	39	4	72
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	16	29	0	1	1	6
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	267	326	1	44	23	208
D - UFFICIALE FORESTALE - Q.F. 9	25	3	0	0	0	1
Totale Categorie	709	654	2	106	49	409
DIRIGENTI	180	83	0	0	0	18
Totale Categorie	180	83	0	0	0	18

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO**PRBZ**

Categorie e posizioni economiche	Personale a tempo pieno		Tempo indeterminato		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Totale Contratto	3.611	2.386	43	865	200	2.663

PROV. AUTONOMA DI TRENTO

PRTN

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	110	195	11	55	21	128
Totale Categorie	110	195	11	55	21	128
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	689	620	9	59	42	651
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	580	43	7	11	15	47
Totale Categorie	1.269	663	16	70	57	698
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	122	6	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	774	550	3	23	46	443
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	788	868	9	76	32	595
Totale Categorie	1.684	1.424	12	99	78	1.038
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	69	89	1	0	3	27
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	621	575	6	19	34	367
Totale Categorie	690	664	7	19	37	394
DIRIGENTI	105	43	0	0	0	0
Totale Categorie	105	43	0	0	0	0

PROV. AUTONOMA DI TRENTO**PRTN**

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Totale Contratto	3.858	2.989	46	243	193	2.258

REGIONE VALLE D'AOSTA

REVA

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
A - POSIZIONE ECONOMICA A	42	279	2	7	8	51
Totale Categorie	42	279	2	7	8	51
B - POS. EC. B2-GUARDIA FORESTALE	3	1	0	1	0	0
B - POS. EC. B3-GUARDIA FORESTALE 5 A.	52	15	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	63	16	1	9	3	5
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	316	394	5	20	10	138
B - POSIZIONE ECONOMICA B2 ¿ VIGILE DEL FUOCO	26	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2S	11	323	0	35	2	78
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	102	2	1	0	2	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3 ¿ VIGILE DEL FUOCO >	100	0	0	0	0	0
Totale Categorie	673	751	7	65	17	221
C - POS. EC. C1-BRIGADIERE FORESTALE	23	7	0	0	0	0
C - POS. EC. C2- MARESCIALLO FORESTALE	18	2	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	105	106	4	5	5	51
C - POSIZIONE ECONOMICA C1 ¿ CAPO SQUADRA ¿ VV	31	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	379	586	10	41	29	201

REGIONE VALLE D'AOSTA

REVA

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
C - POSIZIONE ECONOMICA C2 ÷ CAPO REPARTO ÷ VV	13	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2 ÷ COLLAB. TECNICO A	2	0	0	0	0	0
Totale Categorie	571	701	14	46	34	252
D - POSIZIONE ECONOMICA D	196	325	2	9	11	66
D - POSIZIONE ECONOMICA D ÷ ISPETTORE ANTINCEN	6	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D ÷ ISPETTORE ANTINCEN	1	0	0	0	0	0
Totale Categorie	203	325	2	9	11	66
DIRIGENTI	72	40	0	0	0	0
Totale Categorie	72	40	0	0	0	0
Totale Contratto	1.561	2.096	25	127	70	590

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)
RALN

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	798	387	271	229	1.266	1.057
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	654	267	109	119	381	350
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	931	367	70	69	125	148
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	1.286	462	32	49	65	100
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	2.847	876	20	49	34	111
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	588	162	7	9	9	19
Totale Categorie	7.104	2.521	509	524	1.880	1.785
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	3.597	2.143	414	735	1.943	3.562
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	3.625	2.455	167	231	509	1.007
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	6.299	4.220	199	196	545	1.034
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	6.051	3.938	86	139	228	875
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	6.626	4.247	84	125	115	709
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	5.383	3.622	69	107	79	680
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	7.022	4.030	84	95	97	715
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	2.508	1.027	18	20	14	138
Totale Categorie	41.111	25.682	1.121	1.648	3.530	8.720

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	10.257	17.177	833	1.240	1.880	4.473
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	9.043	14.782	223	379	359	2.109
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	7.851	11.754	141	216	131	1.729
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	8.737	10.917	184	275	139	1.816
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	16.080	19.663	234	431	209	2.482
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	4.734	6.867	50	83	59	732
Totale Categorie	56.702	81.160	1.665	2.624	2.777	13.341
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	4.647	7.409	329	423	217	879
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	5.437	6.999	137	116	87	862
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	5.848	6.094	157	137	98	822
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	4.737	5.353	112	100	47	587
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	4.791	5.273	93	78	53	443
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	4.487	4.315	115	71	37	290
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	1.300	1.272	29	13	10	78
Totale Categorie	31.247	36.715	972	938	549	3.961
DIRIGENTI	1.705	949	0	1	2	0

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	Tempo indeterminato					
	Personale a tempo pieno		Part-time inferiore al 50%		Part-time superiore al 50%	
	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine	Maschi	Femmine
Totale Categorie	1.705	949	0	1	2	0
I - DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.110 C.1 T	542	227	13	10	4	1
Totale Categorie	542	227	13	10	4	1
Totale Contratto	138.411	147.254	4.280	5.745	8.742	27.808

LAVORO FLESSIBILE

1.5 Lavoro flessibile

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

REFR

Categorie:	Tempo Determinato		Formazione lavoro		Lavoro Interinale		LSU		Telelavoro		Turnazione		Reperibilità	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
CATEGORIA A	2,57	0,00	0,00	0,00	0,00	1,19	34,09	8,02	0,00	0,00	10,00	5,00	11,00	1,00
CATEGORIA B	12,73	12,81	0,00	0,00	9,84	36,49	20,19	4,36	0,00	0,00	55,00	48,00	130,00	17,00
CATEGORIA C	22,10	171,64	0,38	0,40	12,13	41,59	1,26	0,58	0,00	1,00	12,00	2,00	34,00	19,00
CATEGORIA D	11,21	21,76	0,00	0,00	1,33	7,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,00	15,00
Totale Categoria	48,61	206,21	0,38	0,40	23,30	86,52	55,54	12,96	0,00	1,00	77,00	55,00	181,00	52,00
Totale Contratto	48,61	206,21	0,38	0,40	23,30	86,52	55,54	12,96	0,00	1,00	77,00	55,00	181,00	52,00

CONTRATTO REGIONE SICILIA

RESI

Categorie:	Tempo Determinato		Formazione lavoro		Lavoro Interinale		LSU		Telelavoro		Turnazione		Reperibilità	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
CATEGORIA B	0,23	0,68	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CATEGORIA C	0,71	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CATEGORIA D	0,24	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale Categoria	1,18	0,68	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale Contratto	1,18	0,68	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie:	Tempo Determinato		Formazione lavoro		Lavoro Interinale		LSU		Telelavoro		Turnazione		Reperibilità	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
CATEGORIA A	29,26	58,62	0,00	0,00	2,12	0,14	53,81	7,14	1,00	1,00	70,00	66,00	316,00	17,00
CATEGORIA B	81,83	176,01	0,00	0,00	0,60	3,53	15,49	5,56	2,00	21,00	530,00	375,00	649,00	146,00
CATEGORIA C	58,31	192,97	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,05	6,00	52,00	41,00	19,00	55,00	16,00
CATEGORIA D	70,15	153,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15,00	53,00	20,00	49,00	64,00	30,00
Totale Categoria	239,55	581,12	0,00	0,00	2,72	3,67	69,30	12,75	24,00	127,00	661,00	509,00	1.084,00	209,00
Totale Contratto	239,55	581,12	0,00	0,00	2,72	3,67	69,30	12,75	24,00	127,00	661,00	509,00	1.084,00	209,00

PROV. AUTONOMA DI TRENTO

PRTN

Categorie:	Tempo Determinato		Formazione lavoro		Lavoro Interinale		LSU		Telelavoro		Turnazione		Reperibilità	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
CATEGORIA A	19,75	98,70	0,00	2,00	0,00	0,00	5,52	5,86	0,00	0,00	15,00	1,00	3,00	0,00
CATEGORIA B	48,01	65,89	0,00	0,00	2,23	0,00	11,15	4,90	6,00	72,00	22,00	19,00	400,00	2,00
CATEGORIA C	72,47	170,37	30,59	47,41	1,42	2,31	0,00	0,00	30,00	112,00	174,00	64,00	253,00	11,00
CATEGORIA D	49,95	92,93	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	51,00	132,00	0,00	0,00	111,00	19,00
Totale Categoria	190,18	427,89	30,59	49,41	3,65	2,31	16,67	10,76	87,00	316,00	211,00	84,00	767,00	32,00
Totale Contratto	190,18	427,89	30,59	49,41	3,65	2,31	16,67	10,76	87,00	316,00	211,00	84,00	767,00	32,00

REGIONE VALLE D'AOSTA

REVA

Categorie:	Tempo Determinato		Formazione lavoro		Lavoro Interinale		LSU		Telelavoro		Turnazione		Reperibilità	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
CATEGORIA A	4,26	11,88	0,00	0,00	0,71	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,00	83,00	0,00	0,00
CATEGORIA B	13,47	43,57	0,00	0,00	8,62	17,01	0,00	0,00	0,00	13,00	87,00	403,00	139,00	147,00
CATEGORIA C	5,99	14,57	0,00	0,00	4,33	32,61	0,00	0,00	3,00	20,00	47,00	48,00	91,00	32,00
CATEGORIA D	13,54	7,22	0,00	0,00	0,00	1,69	0,00	0,00	2,00	12,00	3,00	1,00	3,00	1,00
Totale Categoria	37,26	77,24	0,00	0,00	13,66	51,31	0,00	0,00	5,00	45,00	145,00	535,00	233,00	180,00
Totale Contratto	37,26	77,24	0,00	0,00	13,66	51,31	0,00	0,00	5,00	45,00	145,00	535,00	233,00	180,00

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie:	Tempo Determinato		Formazione lavoro		Lavoro Interinale		LSU		Telelavoro		Turnazione		Reperibilità	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
	CATEGORIA A	1.230,33	1.217,70	2,00	4,52	44,51	27,44	1.688,62	1.057,23	5,00	2,00	547,00	203,00	746,00
CATEGORIA B	1.454,64	1.832,95	8,53	9,12	449,51	385,84	1.143,25	837,74	67,00	206,00	3.652,00	2.926,00	7.059,00	854,00
CATEGORIA C	3.843,11	8.057,31	164,33	160,13	203,59	704,25	298,83	449,13	244,00	712,00	20.519,00	14.154,00	12.353,00	5.874,00
CATEGORIA D	1.237,12	2.370,52	28,12	54,25	90,50	222,60	39,66	41,16	271,00	725,00	4.500,00	2.234,00	3.756,00	1.636,00
Totale Categoria	7.765,20	13.478,48	202,98	228,02	788,11	1.340,13	3.170,36	2.385,26	587,00	1.645,00	29.218,00	19.517,00	23.914,00	8.412,00
Totale Contratto	7.765,20	13.478,48	202,98	228,02	788,11	1.340,13	3.170,36	2.385,26	587,00	1.645,00	29.218,00	19.517,00	23.914,00	8.412,00

Contratti di collaborazione di natura autonoma
Profilo – Durata - Compenso

1.6 a Contratti di collaborazione di natura autonoma - Incarico

Contratto:	TIPOLOGIA			DURATA				Compenso > 20.000 euro
	Tecnico	Aministrativo	Giuridico Economico	1-3 mesi	4-6 mesi	7-12 mesi	oltre 12 mesi	
CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA	17	6	0	4	0	11	8	6
PROV. AUTONOMA DI BOLZANO	37	31	17	11	23	32	19	2
PROV. AUTONOMA DI TRENTO	116	14	3	44	14	17	58	4
REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)	553	433	85	91	174	332	474	156
Totale nazionale	723	484	105	150	211	392	559	168

Contratti di collaborazione di natura autonoma
Titoli di studio

1.6 b Contratti di collaborazione di natura autonoma - Titoli di studio

Contratto:	Numero Persone	Laurea	Diploma Superiore	Diploma Inferiore
CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA	22	15	7	0
PROV. AUTONOMA DI BOLZANO	82	21	22	39
PROV. AUTONOMA DI TRENTO	77	63	12	2
REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)	995	713	257	40
Totale nazionale	1.176	812	298	81

FORMAZIONE

1.7 Formazione

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

REFR

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	0	7	7
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	1	1	2
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	1	3	4
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	1	0	1
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	7	2	9
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	2	1	3
Totale Categoria	12	14	26
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	127	190	317
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	115	137	252
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	69	68	137
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	70	99	169
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	100	97	197
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	62	148	210
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	77	225	302
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	131	136	267
B - POSIZIONE ECONOMICA B9	9	112	121

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
Totale Categoria	760	1.212	1.972
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	438	1.505	1.943
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	182	812	994
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	159	317	476
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	165	405	570
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	189	573	762
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	59	129	188
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	20	24	44
Totale Categoria	1.212	3.765	4.977
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	393	868	1.261
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	280	487	767
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	155	283	438
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	113	321	434
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	129	394	523
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	103	189	292
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	38	119	157
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	100	92	192

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
Totale Categoria	1.311	2.753	4.064
DIRIGENTI	61	74	135
Totale Categoria	61	74	135
Totale Contratto	3.356	7.818	11.174

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
A - CANTONIERE - Q.F 3	958	0	958
A - QUALIFICA FUNZIONALE I - LIV. SUP.	0	19	19
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	12	71	83
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	50	226	276
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	25	24	49
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	159	142	301
Totale Categoria	1.204	482	1.686
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F.	144	3	147
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F 4	455	0	455
B - CAPO CANTONIERE - Q.F 5	2	0	2
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	246	123	369
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	721	476	1.197
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	319	388	707
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	724	1.758	2.482
Totale Categoria	2.611	2.748	5.359
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	192	508	700
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	1.296	2.993	4.289

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
C - SOVRINTENDENTE FORESTALE - Q.F. 6	79	6	85
Totale Categoria	1.567	3.507	5.074
D - ISPETTORE/ISPETTRICE FORESTALE - Q.F.	35	0	35
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	57	137	194
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	217	208	425
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	39	50	89
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	518	322	840
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	16	251	267
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	57	352	409
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	93	128	221
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	447	1.306	1.753
D - UFFICIALE FORESTALE - Q.F. 9	40	1	41
Totale Categoria	1.519	2.755	4.274
DIRIGENTI	360	294	654
Totale Categoria	360	294	654
Totale Contratto	7.261	9.786	17.047

PROV. AUTONOMA DI TRENTO

PRTN

Categorie e posizioni economiche	Giorni		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	57	197	254
Totale Categoria	57	197	254
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	1.040	1.992	3.032
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	726	633	1.359
Totale Categoria	1.766	2.625	4.391
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	131	13	144
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	1.806	2.087	3.893
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	1.623	2.526	4.149
Totale Categoria	3.560	4.626	8.186
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	238	338	576
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	1.993	2.714	4.707
Totale Categoria	2.231	3.052	5.283
DIRIGENTI	407	179	586
Totale Categoria	407	179	586

PROV. AUTONOMA DI TRENTO**PRTN**

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
Totale Contratto	8.021	10.679	18.700

REGIONE VALLE D'AOSTA

REVA

Categorie e posizioni economiche	REVA		
	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
A - POSIZIONE ECONOMICA A	0	3	3
Totale Categoria	0	3	3
B - POS. EC. B3-GUARDIA FORESTALE 5 A.	5	1	6
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	9	25	34
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	69	193	262
B - POSIZIONE ECONOMICA B2S	2	74	76
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	51	2	53
B - POSIZIONE ECONOMICA B3 ÷ VIGILE DEL	5	0	5
Totale Categoria	141	295	436
C - POS. EC. C1-BRIGADIERE FORESTALE	1	1	2
C - POS. EC. C2- MARESCIALLO FORESTALE	1	0	1
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	91	147	238
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	257	792	1.049
Totale Categoria	350	940	1.290
D - POSIZIONE ECONOMICA D	357	702	1.059
D - POSIZIONE ECONOMICA D ÷ ISPETTORE A	7	0	7

REGIONE VALLE D'AOSTA**REVA**

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
Totale Categoria	364	702	1.066
DIRIGENTI	35	46	81
Totale Categoria	35	46	81
Totale Contratto	890	1.986	2.876

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	RALN		
	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	116	92	208
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	81	76	157
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	147	90	237
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	111	75	186
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	309	148	457
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	27	26	53
Totale Categoria	791	507	1.298
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	1.882	2.533	4.415
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	1.337	1.570	2.907
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	2.965	3.163	6.128
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	2.378	2.849	5.227
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	2.520	2.555	5.075
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	2.393	2.497	4.890
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	3.009	2.913	5.922
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	716	520	1.236
Totale Categoria	17.200	18.600	35.800
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	22.566	31.281	53.847

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	RALN		
	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	9.297	15.094	24.391
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	5.981	11.849	17.830
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	5.886	10.880	16.766
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	8.573	17.446	26.019
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	2.482	4.341	6.823
Totale Categoria	54.785	90.891	145.676
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	9.131	17.316	26.447
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	6.368	11.945	18.313
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	8.021	11.716	19.737
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	5.374	9.437	14.811
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	4.335	8.250	12.585
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	4.849	7.253	12.102
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	1.793	2.270	4.063
Totale Categoria	39.871	68.187	108.058
DIRIGENTI	2.484	1.996	4.480
Totale Categoria	2.484	1.996	4.480

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)**RALN**

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
I - DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.	631	359	990
Totale Categoria	631	359	990
Totale Contratto	115.762	180.540	296.302

ASSUNZIONI - CESSAZIONI

Assunzioni

2.1 Assunzioni

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

REFR

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Totale Categoria	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	46	18	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	6	10
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	1	0	0	0	0	0	1	7	2	1	0	0	0	0	0	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	0	0	0	0	0	0	2	8	0	0	0	0	0	0	1	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	0	0	0	0	0	0	2	4	1	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale Categoria	47	18	0	0	0	0	11	28	3	3	1	1	0	1	8	11
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	66	223	0	0	0	0	6	22	2	7	0	0	0	0	3	8
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	0	0	0	0	0	0	1	8	0	0	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	0	0	0	0	0	0	8	10	0	0	0	0	0	0	1	0

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA
REFR

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	0	0	0	0	0	0	4	12	0	0	0	0	0	0	0	1
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	66	223	0	0	0	0	19	54	2	8	0	0	0	0	4	9
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	32	97	0	0	0	0	8	22	1	5	0	0	0	0	3	4
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	0	0	0	0	0	0	7	8	1	0	0	0	0	0	0	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	0	0	0	0	0	0	3	7	0	0	0	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	1	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	0	0	0	0	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	32	97	0	0	0	0	25	45	2	5	0	0	0	0	5	5
DIRIGENTI	3	2	0	0	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	2	0
Totale Categoria	3	2	0	0	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	2	0
Totale Contratto	148	340	0	0	0	0	60	128	7	16	1	1	0	1	22	25

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - CANTONIERE - Q.F 3	28	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE I - LIV. SUP.	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	2	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	3	3
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	2	5	0	0	0	0	0	0	1	7	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	4	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	1	4	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
Totale Categoria	37	41	0	0	0	0	0	0	2	8	0	0	2	3	5	3
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F 4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	38	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	23	5	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	0	1	2
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	19	46	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	5
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	4	24	0	0	0	0	1	4	1	1	0	0	0	0	0	1
Totale Categoria	86	88	0	0	0	0	1	5	1	8	0	0	0	0	3	17
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	11	65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	9
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	19	94	0	0	0	0	2	5	1	7	0	0	0	0	0	14

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
Totale Categoria	30	159	0	0	0	0	2	5	1	7	0	0	0	0	1	23
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	3	10	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	8	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	1	23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	4	5	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	4	14	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	14	19	0	0	0	0	2	6	0	1	0	0	0	0	3	2
D - UFFICIALE FORESTALE - Q.F. 9	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	39	76	0	0	0	0	2	7	0	3	0	0	0	0	9	7
DIRIGENTI	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	1
Totale Categoria	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	1
Totale Contratto	193	364	0	0	0	0	6	17	5	26	0	0	2	3	20	51

PROV. AUTONOMA DI TRENTO

PRTN

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause		
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	0	12	0	0	0	5	2	0	0	0	0	0	0	9	1	1	25
Totale Categoria	0	12	0	0	0	5	2	0	0	0	0	0	0	9	1	1	25
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	15	23	0	0	2	26	7	10	0	1	0	0	0	2	3	2	
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	56	0	0	0	0	0	5	2	0	0	0	0	0	2	5	0	
Totale Categoria	71	23	0	0	2	26	12	12	0	1	0	0	0	4	8	2	
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	6	4	0	0	0	0	7	19	0	4	0	0	0	0	0	1	
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	76	105	0	0	4	6	26	49	0	3	1	0	1	1	5	16	
Totale Categoria	85	109	0	0	4	6	33	68	0	7	1	0	1	1	5	17	
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	0	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	27	50	0	0	6	4	27	40	0	1	0	1	0	0	0	1	
Totale Categoria	27	51	0	0	6	4	28	42	0	1	0	1	0	0	0	1	
DIRIGENTI	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Totale Categoria	3	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

PROV. AUTONOMA DI TRENTO

PRTN

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
	Totale Contratto	186	195	0	0	12	41	78	122	0	9	1	1	10	6	14

REGIONE VALLE D'AOSTA

REVA

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause		
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	
A - POSIZIONE ECONOMICA A	1	14	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	1	14	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	30	19	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B2 ζ VIGILE DEL	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2S	1	11	0	0	0	0	0	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	40	30	0	0	0	0	5	4	0	0	0	1	0	0	0	0	2
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	1	3	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	2	12	0	0	0	0	3	8	0	0	0	0	0	0	1	1	1
C - POSIZIONE ECONOMICA C2 ζ COLLAB. TE	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	4	15	0	0	0	0	7	8	0	0	0	0	0	0	1	1	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D	7	17	0	0	0	0	4	3	0	0	0	0	0	0	2	2	2
Totale Categoria	7	17	0	0	0	0	4	3	0	0	0	0	0	0	2	2	2
DIRIGENTI	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	3

REGIONE VALLE D'AOSTA

REVA

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
	Totale Categoria	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
Totale Contratto	53	78	0	0	0	0	16	16	0	0	0	1	0	0	8	8

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	60	59	0	0	334	256	7	12	0	0	9	4	10	1	53	47
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	2	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	5	2
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	2	0	0	0	2	3	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	4	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	3	1
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	11	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	76	61	0	0	337	260	15	17	1	0	9	4	10	1	66	50
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	384	278	0	0	400	562	46	19	4	7	67	55	40	27	155	166
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	0	6	0	0	2	2	16	28	0	3	0	0	0	0	8	8
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	597	330	0	0	16	13	64	43	8	10	5	4	6	9	55	32
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	7	3	0	0	0	0	52	58	2	3	0	0	0	0	9	11
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	4	3	0	0	0	0	32	31	3	7	0	0	0	0	6	4
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	13	2	0	0	0	0	21	38	2	2	0	0	0	0	9	12
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	6	2	0	0	1	0	41	33	2	6	0	0	0	0	8	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	1	0	0	0	0	0	4	3	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	1.012	624	0	0	419	577	276	253	21	39	72	59	46	36	250	235

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	3.023	4.829	0	0	376	737	290	427	22	54	18	14	16	22	319	401
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	10	15	0	0	7	13	191	302	11	19	0	1	0	0	28	48
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	4	4	0	0	3	11	131	192	11	13	0	0	1	0	36	55
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	7	11	0	0	0	0	104	165	3	19	0	0	0	1	16	15
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	4	12	0	0	0	0	91	164	10	22	0	1	0	0	9	21
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	14	9	0	0	0	0	9	24	1	6	0	0	0	0	1	0
Totale Categoria	3.062	4.880	0	0	386	761	816	1.274	58	133	18	16	17	23	409	540
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	1.022	1.560	0	0	16	23	143	221	6	30	4	4	12	13	116	123
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	6	7	0	0	0	0	99	176	10	18	0	0	0	0	18	10
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	26	18	0	0	1	0	95	120	8	13	0	0	0	0	24	25
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	8	3	0	0	0	0	66	80	8	10	1	0	0	0	21	15
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	5	3	0	0	0	0	53	49	1	7	0	0	0	0	12	14
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	14	3	0	0	0	0	59	45	1	3	0	1	0	0	21	13
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	0	1	0	0	0	0	6	7	0	0	0	0	0	0	2	2
Totale Categoria	1.081	1.595	0	0	17	23	521	698	34	81	5	5	12	13	214	202
DIRIGENTI	68	29	0	0	0	0	46	25	10	4	1	0	0	0	27	4

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	Nomina da concorso		Stab. da contr. a tempo det.		Stabilizzato da LSU		Pass. da altre Amm.ni -stesso comparto		Pass. da altre Amm.ni - altro comparto		Ass.ne chiam. num. l. 68/99 c. protette		Ass.ne chiam. dir. l. 68/99 c. protette		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
	Totale Categoria	68	29	0	0	0	0	46	25	10	4	1	0	0	0	27
I - DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.	49	15	0	0	0	0	6	1	1	0	0	0	0	0	97	41
Totale Categoria	49	15	0	0	0	0	6	1	1	0	0	0	0	0	97	41
Totale Contratto	5.348	7.204	0	0	1.159	1.621	1.680	2.268	125	257	105	84	85	73	1.063	1.072

Cessazioni

2.2 Cessazioni

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

REFR

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	1	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categorie	1	0	1	3	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	0	1	2	2	0	0	0	0	3	1	0	0	3	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	0	2	8	4	0	0	0	0	5	3	0	0	0	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	2	2	7	0	2	0	0	0	2	5	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	3	2	10	2	0	2	0	0	1	3	0	0	1	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	3	1	6	6	0	1	0	0	2	3	0	0	1	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	3	3	9	11	0	1	0	0	2	8	1	0	2	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	1	2	17	8	2	3	0	0	4	3	0	0	3	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	3	1	10	15	0	1	0	0	1	1	0	0	3	2

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA
REFR

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
B - POSIZIONE ECONOMICA B9	0	0	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale Categorie	15	14	69	56	4	8	0	0	20	27	1	0	13	12
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	0	0	7	8	0	0	0	0	6	21	1	3	9	15
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	2	1	9	12	0	0	0	0	1	10	0	1	2	6
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	3	0	5	4	1	0	0	0	8	16	1	2	3	3
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	4	3	13	16	4	2	0	0	5	15	0	2	1	1
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	0	4	16	20	0	0	0	0	0	3	0	0	3	1
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	1	6	10	22	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categorie	10	14	61	83	5	2	0	0	20	66	2	8	19	26
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	1	0	4	4	0	0	1	0	11	28	1	2	6	11
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	0	1	5	2	1	0	0	0	5	10	0	1	1	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	2	1	14	2	0	1	0	0	3	8	0	0	1	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	1	1	14	9	0	1	0	0	2	2	0	2	2	2
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	5	0	10	16	0	0	0	0	1	4	0	0	0	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	1	1	6	4	3	1	0	0	2	2	0	0	4	1

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

REFR

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D9	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categorie	12	4	59	39	4	3	1	0	24	54	1	5	18	15
DIRIGENTI	1	0	3	2	2	1	0	0	5	1	0	0	3	1
Totale Categorie	1	0	3	2	2	1	0	0	5	1	0	0	3	1
Totale Contratto	39	32	193	183	16	14	1	0	69	148	4	13	55	55

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - CANTONIERE - Q.F 3	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE I - LIV. SUP.	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	10	4	3	6	0	0	0	0	0	0	1	6	2	8
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	3	3	7	6	0	1	0	0	0	0	1	2	4	2
Totale Categorie	26	7	10	13	0	1	0	0	0	0	2	8	10	17
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F.	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F 4	11	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - CAPO CANTONIERE - Q.F 5	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	3
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	6	8	23	8	1	0	0	0	0	3	3	2	14	11
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	4	4
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	10	16	18	17	0	3	0	0	1	1	0	3	10	26
Totale Categorie	33	24	43	25	1	4	0	0	1	5	5	5	33	44
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	0	0	1	1	1	1	0	0	0	2	0	1	0	5

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	11	13	12	17	0	0	0	0	1	11	2	13	13	24
C - SOVRINTENDENTE FORESTALE - Q.F. 6	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categorie	12	13	13	19	1	1	0	0	1	13	2	14	13	29
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	1	1	1	3	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	6	2	6	3	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	1	7
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	5	2	9	18	0	0	0	0	2	1	0	1	2	2
Totale Categorie	13	5	16	24	0	0	0	0	3	3	1	3	10	15
DIRIGENTI	6	1	3	4	0	0	0	0	1	0	0	0	3	3
Totale Categorie	6	1	3	4	0	0	0	0	1	0	0	0	3	3
Totale Contratto	90	50	85	85	2	6	0	0	6	21	10	30	69	108

PROV. AUTONOMA DI TRENTO

PRTN

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	1	0	5	13	1	2	0	0	1	1	0	1	1	5
Totale Categorie	1	0	5	13	1	2	0	0	1	1	0	1	1	5
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	6	6	56	24	8	9	0	0	2	7	0	2	4	4
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	2	1	26	7	3	2	0	0	4	0	0	0	8	0
Totale Categorie	8	7	82	31	11	11	0	0	6	7	0	2	12	4
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	13	3	59	24	16	10	0	0	8	7	1	8	2	5
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	3	1	29	24	7	8	0	0	10	21	5	6	19	13
Totale Categorie	20	4	89	48	23	18	0	0	18	28	6	14	21	18
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	2	1	10	4	1	2	0	0	0	2	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	5	1	24	7	11	5	0	0	4	9	3	0	6	5
Totale Categorie	7	2	34	11	12	7	0	0	4	11	3	0	6	5
DIRIGENTI	0	0	2	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0
Totale Categorie	0	0	2	0	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0

PROV. AUTONOMA DI TRENTO

PRTN

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
Totale Contratto	36	13	212	103	48	40	0	0	29	47	10	17	40	32

REGIONE VALLE D'AOSTA

REVA

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A	0	2	3	16	0	0	3	0	0	1	0	0	1	5
Totale Categorie	0	2	3	16	0	0	3	0	0	1	0	0	1	5
B - POS. EC. B3-GUARDIA FORESTALE 5 A.	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	0	0	2	2	0	0	0	0	1	0	0	0	2	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	0	3	9	13	1	2	0	0	4	0	0	0	6	7
B - POSIZIONE ECONOMICA B2S	0	1	0	8	1	1	0	0	0	4	0	0	0	11
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	1	1	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B3 ÷ VIGILE DEL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale Categorie	1	5	16	23	3	3	0	0	5	4	0	0	10	21
C - POS. EC. C1-BRIGADIERE FORESTALE	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C - POS. EC. C2- MARESCIALLO FORESTALE	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	2	0	9	4	1	0	0	0	4	0	0	3	1	3
C - POSIZIONE ECONOMICA C1 ÷ CAPO SQUA	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	2	0	7	15	1	1	0	1	6	10	0	0	8	12
C - POSIZIONE ECONOMICA C2 ÷ CAPO REPA	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2 ÷ COLLAB. TE	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

REGIONE VALLE D'AOSTA

REVA

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
Totale Categorie	6	0	24	19	2	1	0	1	10	10	0	3	11	15
D - POSIZIONE ECONOMICA D	1	0	7	11	0	1	1	4	3	10	0	0	7	6
Totale Categorie	1	0	7	11	0	1	1	4	3	10	0	0	7	6
DIRIGENTI	0	0	2	3	0	0	1	0	0	0	0	0	10	2
Totale Categorie	0	0	2	3	0	0	1	0	0	0	0	0	10	2
Totale Contratto	8	7	52	72	5	5	5	5	18	25	0	3	39	49

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	25	11	24	7	4	1	1	1	4	2	0	0	19	9
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	22	4	19	8	1	0	0	0	1	1	0	0	11	5
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	30	9	42	11	2	1	0	1	4	2	0	0	15	3
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	55	12	60	19	5	1	0	1	0	1	0	0	23	9
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	201	53	203	69	18	2	0	0	3	1	1	0	72	7
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	19	10	33	10	4	1	0	0	1	3	0	0	3	0
Totale Categorie	352	99	381	124	34	6	1	3	13	10	1	0	143	33
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	59	37	115	40	12	5	2	0	34	24	6	1	51	32
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	85	47	127	82	9	4	1	1	16	43	0	3	34	23
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	92	69	250	149	28	16	5	3	62	61	5	9	123	69
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	111	61	313	171	29	10	3	5	63	86	10	6	72	72
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	188	114	428	219	40	26	4	4	35	56	1	6	92	52
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	145	99	459	252	46	26	1	8	27	40	1	1	80	48
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	570	106	723	360	69	46	7	11	42	58	4	3	125	41
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	44	15	217	64	18	8	0	1	5	11	0	1	8	8
Totale Categorie	1.294	548	2.632	1.337	251	141	23	33	284	379	27	30	585	345

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	33	35	183	193	63	59	3	6	329	472	27	31	486	553
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	75	82	263	294	42	29	1	0	216	355	18	15	141	180
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	90	102	275	304	33	31	1	11	154	220	6	18	76	75
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	140	104	492	472	54	59	3	15	117	205	3	8	72	111
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	711	512	1.322	1.473	127	203	9	6	116	234	9	11	240	189
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	107	82	338	290	25	66	0	0	22	27	1	3	28	29
Totale Categorie	1.156	917	2.873	3.026	344	447	17	38	954	1.513	64	86	1.043	1.137
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	42	20	131	90	30	32	4	4	156	236	28	22	162	202
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	90	44	299	168	14	14	2	3	126	194	13	12	62	46
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	138	81	419	255	37	43	3	4	118	146	10	21	87	66
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	120	56	470	264	29	51	0	6	99	107	6	9	81	39
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	273	112	434	367	44	46	2	3	68	67	4	11	92	52
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	198	127	460	340	47	67	0	2	80	57	9	5	66	72
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	37	15	129	96	8	12	0	0	17	12	2	1	20	11
Totale Categorie	898	455	2.342	1.580	209	265	11	22	664	819	72	81	570	488
DIRIGENTI	42	18	129	51	29	9	1	0	52	28	10	4	38	16

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	Collocamento a riposo per limiti età		Dimissioni volontarie		Risol. rapp. lavoro (art. 72, c. 11, l.133/08 e s.m.i.)		Passaggi per esternalizzazioni		Passaggi ad altre Amministrazioni stesso comparto		Passaggi ad altre Amministrazioni altro Comparto		Altre cause	
	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.	M.	F.
Totale Categorie	42	18	129	51	29	9	1	0	52	28	10	4	38	16
I - DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.	5	3	16	5	21	8	0	0	9	2	0	1	102	32
Totale Categorie	5	3	16	5	21	8	0	0	9	2	0	1	102	32
Totale Contratto	3.747	2.040	8.373	6.123	888	876	53	96	1.976	2.751	174	202	2.481	2.051

MODALITA' DI GESTIONE SERVIZI

3 Modalità di gestione servizi

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
-------------------	--------------------------	----------------	----------------------	--------------------	-----------------------	---------------	-----------------	--------------------------	------------------	--	--	---	--------------	---------------------------	------------

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

Affissioni e pubblicità, fiere, mercati, mattatoio e servizi connessi e	35,67	0,21	0,74	0,50	15,86	1,79	1,79	0,00	0,00	0,21	0,58	0,21	14,96	7,05	1,24
Anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico	97,10	0,00	0,00	0,00	0,02	0,35	0,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,48	0,00	0,03
Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	58,74	6,23	0,20	0,19	1,12	1,64	1,64	0,00	0,88	0,00	0,00	0,10	14,89	1,81	3,30
Diritto allo studio	85,29	0,00	4,57	0,00	0,51	0,00	0,00	0,00	2,74	0,00	0,00	0,00	2,42	0,00	0,00
Edilizia residenziale pubblica e locale;piano di edilizia economico-	51,21	0,90	18,60	1,90	1,80	0,85	0,85	0,00	1,60	5,70	0,00	0,00	5,45	3,55	2,70
Farmacie comunali	26,00	0,00	3,20	0,08	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12,00	7,60	12,00	2,84	27,96	4,32
Formazione professionale	33,95	0,00	15,12	0,58	2,21	0,00	0,00	0,00	11,40	2,56	0,00	0,00	15,00	10,47	2,21

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% ConSORZI	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	44,77	0,19	0,01	0,15	18,34	0,23	0,23	0,00	0,05	0,00	1,90	0,32	11,40	3,03	0,67
Gestione economica, finanziaria, programmazione,	80,62	0,00	0,05	0,21	8,66	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,09	1,90	0,08	1,54
Giovani	47,94	6,13	0,00	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,76	1,14	0,34	0,00	18,73	5,24	6,34
Interventi a seguito di calamita' naturali	59,61	0,00	7,95	0,00	0,00	0,00	0,00	0,70	5,61	1,32	0,00	0,00	6,11	2,43	13,50
Interventi per gli anziani	26,49	0,45	5,72	0,02	12,22	1,35	1,35	0,25	3,91	1,17	0,70	0,10	7,34	1,48	0,83
Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	24,04	0,46	6,89	0,00	13,17	1,52	1,52	0,55	4,21	1,65	1,42	0,10	1,75	1,03	1,88
Interventi per la disabilita'	15,42	0,46	7,45	0,00	10,98	9,15	9,15	1,31	5,30	1,45	1,62	0,10	3,96	1,00	2,28
Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido	20,68	0,03	6,30	0,01	10,64	1,68	1,68	0,96	4,04	1,66	1,07	0,11	8,50	3,29	2,51

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Istruzione primaria	40,62	0,03	10,52	0,01	1,38	0,00	0,00	1,17	9,76	0,69	0,55	0,00	25,36	1,68	1,38
Istruzione secondaria inferiore	35,25	0,00	12,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,75	13,64	0,93	0,93	0,00	23,47	1,24	1,87
Istruzione secondaria superiore	23,75	0,00	37,29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16,46	0,00	0,00	0,00	22,08	0,42	0,00
Messi comunali	92,75	0,00	0,00	0,00	1,87	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,51	0,00
Organi istituzionali	96,22	0,00	0,00	0,04	0,09	0,00	0,00	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,38	0,00	0,33
Polizia locale	46,50	0,00	1,09	0,00	19,95	0,55	0,55	0,00	0,52	0,00	0,00	0,14	0,75	0,45	1,67
Protezione delle biodiversita' e dei beni paesaggistici	67,94	0,00	1,83	0,62	0,47	0,00	0,00	0,54	1,45	0,55	0,58	0,91	19,38	0,77	0,61
Qualita' dell'aria e riduzione dell'inquinamento	45,20	0,03	22,59	0,23	0,00	0,00	0,00	0,00	7,73	6,08	0,00	0,00	4,92	0,00	5,39

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Risorse umane	48,65	0,00	1,39	0,02	21,45	0,56	0,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,93	1,13	0,90
Scuola dell'infanzia	41,62	0,51	11,05	0,01	1,36	0,00	0,00	1,16	9,08	0,00	0,54	0,00	18,82	3,35	2,04
Servizi ausiliari all'istruzione	44,34	0,92	1,26	0,05	0,13	0,00	0,00	0,00	2,58	0,21	0,00	0,00	42,19	1,11	0,23
Servizi di protezione civile	67,46	0,06	7,96	0,52	0,00	0,00	0,00	0,00	3,22	0,57	0,00	0,00	2,04	2,22	12,41
Servizi di supporto	91,73	0,00	0,09	0,25	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,76	0,28	0,00
Servizi informativi	39,60	0,00	3,60	0,61	11,28	0,12	0,12	0,06	0,81	0,00	0,00	0,00	26,27	1,89	0,56
Servizi legali	18,59	2,63	0,00	19,37	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	46,27	4,19	5,48
Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	13,67	0,00	49,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	23,33	0,00	0,00	0,00	0,00	6,67	0,00

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Servizi statistici	82,17	0,40	1,34	0,64	4,76	0,13	0,13	0,00	0,80	0,00	0,00	0,00	0,81	0,00	1,01
Servizi turistici e manifestazioni turistiche	41,92	6,12	6,40	0,05	0,00	0,81	0,81	0,01	1,57	0,19	0,62	0,58	11,07	7,68	7,40
Servizio idirico integrato	3,00	0,01	2,06	0,00	0,00	4,74	4,74	0,48	2,09	3,36	54,04	13,33	1,57	8,12	0,00
Servizio necroscopico e cimiteriale	29,47	0,03	0,41	0,00	0,48	0,05	0,05	0,00	0,00	0,82	0,00	0,00	60,04	3,34	0,26
Sostegno all'occupazione	63,94	0,00	12,12	0,00	9,29	0,00	0,00	0,00	5,53	1,18	0,00	0,00	0,24	1,53	4,06
Sport e tempo libero	50,74	8,69	0,50	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,28	0,22	5,02	13,52	7,04
Trasporto pubblico ferroviario	7,69	0,00	61,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	15,38	7,69	0,00	0,00	0,00	7,69	0,00
Trasporto pubblico per vie d'acqua	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	25,00	12,50	0,00	0,00	0,00	12,50	0,00

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Trasporto pubblico su strada	27,94	0,00	11,76	0,00	0,00	2,94	2,94	0,00	5,88	2,94	18,82	0,00	22,35	5,88	0,00
Trattamento dei rifiuti	10,40	0,01	0,00	0,00	3,57	1,80	1,80	0,00	0,88	1,81	37,59	13,72	14,35	0,81	0,09
Uffici giudiziari, case circondariali e altri servizi	12,47	0,00	45,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	26,67	0,00	0,00	0,00	1,33	5,33	8,87
Ufficio tecnico-sue	76,03	0,00	0,05	0,39	2,85	0,54	0,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	10,69	0,14	0,01
Urbanistica e programmazione del territorio	74,46	0,05	0,12	1,47	2,05	0,98	0,98	0,10	0,00	0,00	0,00	0,00	9,89	1,00	0,25
Valorizzazione dei beni di interesse storico e artistico	59,01	4,05	1,49	1,38	0,92	0,69	0,69	0,01	1,32	0,00	0,00	0,00	13,72	4,18	2,83
Verifiche catastali e tributarie	56,86	0,00	3,91	0,00	7,92	0,00	0,00	0,00	2,87	0,00	0,00	0,00	7,25	1,91	0,50
Viabilità, circolazione stradale e illuminazione pubblica	59,14	0,00	0,00	0,05	0,30	0,07	0,07	0,00	0,00	0,00	0,31	0,21	33,59	1,72	0,10

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
-------------------	--------------------------	----------------	----------------------	--------------------	-----------------------	---------------	-----------------	--------------------------	------------------	--	--	---	--------------	---------------------------	------------

Media contratto:	46,31	0,82	9,26	0,63	4,04	0,69	0,69	0,17	4,62	1,45	2,76	0,90	11,69	3,61	2,31
-------------------------	-------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	------	------

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

Affissioni e pubblicità, fiere, mercati, mattatoio e servizi connessi e	65,56	0,30	2,90	0,03	0,00	1,01	1,01	0,00	1,20	0,00	0,00	0,00	12,43	10,82	0,90
Anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico	97,88	0,00	0,18	0,11	0,00	1,04	1,04	0,00	0,00	0,00	0,00	0,04	0,00	0,09	0,03
Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	58,34	8,50	6,28	1,84	0,00	1,17	1,17	0,00	6,84	1,07	0,00	0,58	4,66	6,41	0,59
Diritto allo studio	20,81	0,00	57,58	0,00	0,00	3,23	3,23	0,00	5,81	0,00	0,00	0,00	6,13	3,23	3,23
Edilizia residenziale pubblica e locale;piano di edilizia economico-	77,76	0,00	11,11	4,46	0,00	1,01	1,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,69	0,20	0,00
Farmacie comunali	4,00	0,00	46,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	22,67	6,67	20,00

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Formazione professionale	31,29	0,00	34,61	0,36	0,00	23,61	23,61	0,00	3,75	1,61	0,00	0,00	1,39	0,00	3,39
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	91,78	0,02	0,18	1,55	0,00	1,13	1,13	0,00	0,00	0,06	0,37	0,00	0,47	1,87	0,00
Gestione economica, finanziaria, programmazione,	88,36	0,24	0,05	5,62	0,18	2,93	2,93	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,13	0,71
Giovani	31,44	8,30	10,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,76	1,10	0,00	0,66	5,92	22,35	0,00
Interventi a seguito di calamita' naturali	20,64	0,00	7,24	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	17,18	0,43	0,00	0,00	51,67	1,64	1,18
Interventi per gli anziani	18,91	0,77	42,01	0,08	0,00	8,33	8,33	0,00	5,73	4,56	0,24	0,00	1,89	4,32	0,00
Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	11,49	0,18	68,18	0,00	0,00	1,73	1,73	1,82	1,38	5,00	0,09	0,00	3,42	5,25	0,00
Interventi per la disabilita'	9,53	1,89	71,19	0,00	0,00	1,66	1,66	0,00	1,79	6,92	0,25	0,00	1,70	3,57	0,00

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido	26,54	0,11	31,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,03	2,64	0,01	0,46	20,45	7,94	0,00
Istruzione primaria	47,98	0,00	42,81	0,00	0,06	0,09	0,09	0,00	1,05	0,00	0,12	0,23	5,86	0,00	0,00
Istruzione secondaria inferiore	29,38	0,00	41,94	0,00	0,08	4,27	4,27	0,00	0,00	0,00	0,92	0,00	8,29	0,00	0,00
Istruzione secondaria superiore	13,50	0,00	56,67	0,00	0,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,67	0,00	3,33
Messi comunali	98,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,92	0,00
Organi istituzionali	98,69	0,03	0,18	0,40	0,00	0,52	0,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00
Polizia locale	52,85	0,00	4,19	0,13	0,00	0,11	0,11	0,00	0,00	0,94	1,25	0,00	0,15	0,06	0,00
Protezione delle biodiversita' e dei beni paesaggistici	71,61	0,35	12,09	0,79	0,00	0,69	0,69	0,00	0,03	0,36	0,00	0,00	9,72	3,48	0,04

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Qualita' dell'aria e riduzione dell'inquinamento	38,15	0,00	47,39	0,22	0,00	0,00	0,00	0,00	6,41	0,00	0,00	1,74	4,78	1,30	0,00
Risorse umane	85,06	0,02	0,07	1,38	0,00	10,99	10,99	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00	0,44	0,98	0,00
Scuola dell'infanzia	63,96	0,00	25,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,43	0,00	0,01	0,00	4,66	2,05	0,00
Servizi ausiliari all'istruzione	57,21	0,00	16,68	0,77	0,00	0,46	0,46	0,00	0,51	0,00	0,00	0,00	20,23	1,12	0,00
Servizi di protezione civile	7,58	0,00	2,91	0,09	0,00	0,00	0,00	0,45	79,16	0,00	0,00	0,00	9,21	0,59	0,00
Servizi di supporto	94,78	0,00	0,00	2,15	0,00	2,13	2,13	0,00	0,00	0,00	0,18	0,13	0,59	0,00	0,00
Servizi informativi	56,50	0,00	0,07	0,27	0,00	39,15	39,15	0,00	0,00	0,00	0,18	0,14	1,22	1,76	0,00
Servizi legali	25,28	3,22	2,14	39,19	0,00	2,86	2,86	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	26,95	0,05	0,31

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	4,24	3,03	71,52	0,00	0,00	6,06	6,06	0,00	6,06	0,00	0,00	0,00	0,00	3,03	6,06
Servizi statistici	95,03	0,00	2,21	0,90	0,00	0,85	0,85	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00	0,00	0,09	0,00
Servizi turistici e manifestazioni turistiche	19,09	4,13	19,97	1,33	0,00	5,33	5,33	0,00	9,03	0,00	0,00	0,00	6,73	23,84	0,00
Servizio idirico integrato	60,10	0,00	5,04	0,36	0,00	3,56	3,56	0,30	0,09	1,71	3,66	4,33	11,74	5,77	0,00
Servizio necroscopico e cimiteriale	37,78	0,00	13,00	0,09	0,00	0,80	0,80	0,00	4,94	0,00	0,25	0,00	9,56	29,34	0,00
Sostegno all'occupazione	13,09	0,00	77,94	0,00	0,00	2,94	2,94	0,00	5,74	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,29
Sport e tempo libero	31,78	7,80	9,05	0,35	0,00	0,05	0,05	0,00	6,34	0,20	0,00	1,61	12,01	23,12	0,00
Trasporto pubblico ferroviario	4,35	0,00	86,96	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,70

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Trasporto pubblico per vie d'acqua	0,00	0,00	86,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13,33
Trasporto pubblico su strada	7,20	0,00	69,64	0,11	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,22	0,00	4,42	7,51	0,00	5,78
Trattamento dei rifiuti	31,12	0,00	16,21	0,00	0,22	6,57	6,57	0,00	1,96	1,92	2,53	4,21	13,63	1,85	0,01
Uffici giudiziari, case circondariali e altri servizi	6,46	0,00	64,38	4,17	0,00	4,17	4,17	0,00	8,33	4,17	0,00	0,00	0,00	0,00	4,17
Ufficio tecnico-sue	82,95	0,36	0,55	7,69	0,00	0,90	0,90	0,00	0,00	0,00	0,54	0,00	3,16	0,32	0,00
Urbanistica e programmazione del territorio	75,54	0,18	1,27	13,43	0,00	0,31	0,31	0,00	0,18	0,00	0,00	0,00	7,54	0,18	0,00
Valorizzazione dei beni di interesse storico e artistico	64,54	2,99	11,93	0,75	0,00	2,41	2,41	0,00	5,11	0,16	0,11	0,03	5,82	3,62	0,00
Verifiche catastali e tributarie	91,25	0,00	7,20	0,45	0,00	0,23	0,23	0,00	0,67	0,00	0,00	0,00	0,14	0,00	0,00

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Viabilità', circolazione stradale e illuminazione pubblica	69,65	0,00	3,08	0,80	0,00	0,89	0,89	0,00	0,00	0,00	0,12	0,26	22,27	1,34	0,03
Media contratto:	46,58	0,90	25,29	1,91	0,02	3,05	3,05	0,05	4,08	0,75	0,23	0,40	7,22	3,81	1,53
PROV. AUTONOMA DI TRENTO															
Affissioni e pubblicità, fiere, mercati, mattatoio e servizi connessi e	61,76	0,00	2,85	0,00	0,66	0,14	0,14	0,00	0,29	0,00	0,21	0,00	7,92	8,93	2,86
Anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico	91,68	0,00	0,03	0,00	0,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,10	0,03	0,00
Attività' culturali e interventi diversi nel settore culturale	56,72	4,37	6,27	0,93	0,55	0,01	0,01	0,08	2,90	0,10	0,56	0,02	3,74	2,50	7,93
Diritto allo studio	7,51	0,00	60,13	0,00	1,32	0,00	0,00	0,00	17,11	0,00	0,00	0,00	0,00	2,63	3,68
Edilizia residenziale pubblica e locale;piano di edilizia economico-	41,34	0,90	30,95	0,18	1,71	0,18	0,18	0,00	3,69	0,00	0,81	0,00	0,86	2,84	2,07

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Farmacie comunali	0,35	0,00	22,58	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,23	6,45	29,35	3,19	0,00	12,26	22,58
Formazione professionale	7,80	0,00	51,99	0,00	0,00	4,71	4,71	0,00	19,79	0,00	3,29	0,00	2,43	5,00	5,00
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	54,70	0,03	0,57	0,32	0,00	0,76	0,76	0,00	0,19	0,53	6,04	0,69	2,70	1,78	0,57
Gestione economica, finanziaria, programmazione,	87,15	0,00	0,06	0,48	0,54	0,06	0,06	0,00	0,00	0,00	0,10	0,00	1,93	0,68	0,64
Giovani	18,73	0,83	13,69	1,77	2,06	0,16	0,16	1,83	5,56	0,99	0,00	0,00	3,00	7,06	14,33
Interventi a seguito di calamita' naturali	21,35	0,86	20,14	0,09	0,00	0,73	0,73	0,00	6,55	0,00	0,00	0,00	37,02	4,36	6,45
Interventi per gli anziani	15,44	0,00	45,44	0,00	1,43	0,00	0,00	0,00	10,00	1,74	0,00	0,00	4,12	2,63	8,32
Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	8,44	0,00	47,05	0,00	2,95	0,00	0,00	0,84	12,21	1,05	0,00	0,00	4,58	2,11	6,93

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Interventi per la disabilità'	7,62	0,00	56,18	0,00	2,50	0,00	0,00	0,00	15,22	1,11	0,00	0,00	0,86	2,22	5,74
Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido	14,15	0,00	19,20	0,01	0,84	0,22	0,22	0,00	7,66	1,46	0,00	0,00	16,69	8,28	4,22
Istruzione primaria	28,69	0,00	30,36	0,04	0,85	0,08	0,08	0,00	13,60	0,00	0,00	0,00	5,96	0,85	2,58
Istruzione secondaria inferiore	10,83	0,00	32,09	0,05	0,92	3,63	3,63	0,00	18,14	0,00	0,00	0,00	5,81	0,92	1,74
Istruzione secondaria superiore	0,30	0,00	66,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	24,24	0,00	0,00	0,00	0,00	3,03	1,52
Messi comunali	94,82	0,00	0,13	0,00	0,58	0,64	0,64	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,64	0,00
Organi istituzionali	90,84	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,06	0,00	0,09	0,13	0,00
Polizia locale	30,51	0,00	2,86	0,00	1,39	2,14	2,14	0,00	0,00	0,00	0,14	0,01	0,46	0,00	0,01

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Protezione delle biodiversita' e dei beni paesaggistici	49,90	0,39	17,80	0,72	0,00	0,04	0,04	0,28	2,13	0,19	0,47	0,39	13,42	3,15	2,82
Qualita' dell'aria e riduzione dell'inquinamento	27,99	0,00	46,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,28	3,47	1,39	0,14	2,08	2,78	6,94
Risorse umane	72,26	0,00	0,00	0,01	0,58	1,23	1,23	0,00	0,00	0,00	1,54	0,26	5,03	5,35	1,74
Scuola dell'infanzia	35,75	0,00	28,63	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	10,04	0,00	0,00	0,17	4,12	3,25	3,29
Servizi ausiliari all'istruzione	24,87	0,00	43,36	0,00	1,52	0,00	0,00	0,00	10,91	0,00	0,00	0,10	4,73	2,02	2,40
Servizi di protezione civile	21,03	0,93	40,44	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12,16	0,00	0,00	0,00	4,36	4,71	13,38
Servizi di supporto	83,60	0,00	0,64	0,06	0,61	0,01	0,01	0,00	0,64	0,00	0,27	0,00	2,88	3,30	1,38
Servizi informativi	62,55	0,00	0,16	2,82	0,70	1,26	1,26	0,00	0,00	0,00	3,09	0,34	11,06	10,61	1,56

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Servizi legali	11,49	9,02	0,45	21,29	0,00	0,27	0,27	0,00	0,89	0,00	0,00	0,00	29,09	13,48	11,16
Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	6,67	1,67	60,83	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,50	1,67	0,00	0,00	0,33	1,67	6,67
Servizi statistici	88,82	0,00	3,03	0,04	0,75	0,04	0,04	0,00	0,48	0,00	0,00	0,00	0,00	1,75	0,88
Servizi turistici e manifestazioni turistiche	19,65	4,56	15,56	0,00	0,00	1,11	1,11	1,23	4,92	2,50	14,34	4,09	1,50	5,71	19,75
Servizio idirico integrato	55,01	0,00	4,98	0,00	0,55	0,03	0,03	0,00	0,19	1,29	9,87	3,87	12,63	1,48	0,71
Servizio necroscopico e cimiteriale	53,61	0,00	2,48	0,01	0,62	0,00	0,00	0,00	1,24	1,38	1,85	0,69	29,68	5,55	2,60
Sostegno all'occupazione	14,24	0,00	41,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13,86	1,14	1,02	0,00	12,76	1,14	5,11
Sport e tempo libero	33,37	2,63	7,02	0,00	0,99	0,84	0,84	0,57	2,37	0,82	1,15	2,69	5,73	11,34	23,47

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Trasporto pubblico ferroviario	0,00	0,00	61,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,06	3,03	8,18	3,03	0,00	6,06	9,09
Trasporto pubblico per vie d'acqua	0,00	0,00	69,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,70	0,00	4,35	0,00	0,00	4,35	13,04
Trasporto pubblico su strada	2,03	0,00	32,97	0,00	0,00	0,00	0,00	0,07	4,05	1,35	21,89	2,70	6,01	3,85	6,76
Trattamento dei rifiuti	7,42	0,00	14,25	0,00	2,50	0,65	0,65	0,00	0,00	12,01	10,67	5,62	4,61	7,94	1,80
Uffici giudiziari, case circondariali e altri servizi	3,79	0,00	58,47	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	26,42	0,00	0,00	0,00	1,89	1,89	5,66
Ufficio tecnico-sue	69,52	0,00	2,05	2,80	0,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,89	1,35	0,64
Urbanistica e programmazione del territorio	62,30	0,00	0,59	4,26	0,71	0,00	0,00	0,00	0,26	0,19	0,06	0,00	7,33	1,65	2,06
Valorizzazione dei beni di interesse storico e artistico	43,87	0,76	18,86	1,68	0,00	0,00	0,00	0,43	8,38	0,00	1,43	0,00	6,47	3,71	6,58

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Verifiche catastali e tributarie	52,57	0,00	17,66	0,00	0,84	0,47	0,47	0,00	1,50	0,05	0,93	0,00	0,33	1,87	1,36
Viabilità, circolazione stradale e illuminazione pubblica	66,62	0,00	1,31	0,13	0,49	0,00	0,00	0,00	0,00	0,16	0,82	1,05	17,35	3,20	1,80
Media contratto:	36,59	0,57	23,40	0,80	0,67	0,41	0,41	0,11	6,41	0,91	2,64	0,62	6,10	3,87	5,32
REGIONE VALLE D'AOSTA															
Affissioni e pubblicità, fiere, mercati, mattatoio e servizi connessi e	43,81	0,00	12,72	0,00	1,05	0,00	0,00	0,00	1,40	0,00	0,00	0,26	9,21	2,63	1,93
Anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico	95,23	0,00	0,05	0,00	0,00	1,37	1,37	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,07	0,00	0,11
Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	67,58	2,22	7,03	0,00	0,08	0,00	0,00	0,05	0,31	0,00	0,78	0,00	6,45	2,97	6,09
Diritto allo studio	29,80	4,75	34,75	0,00	0,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,00	5,00

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Edilizia residenziale pubblica e locale;piano di edilizia economico-	52,34	0,00	17,34	0,64	0,00	1,70	1,70	2,13	2,98	2,13	0,00	0,00	5,96	4,68	2,23
Farmacie comunali	0,00	0,00	9,09	9,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,09	27,27	0,00	9,09	18,18
Formazione professionale	1,74	4,35	8,70	0,00	0,00	21,30	21,30	0,00	0,00	0,00	4,35	0,00	0,00	8,26	8,70
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	54,56	0,56	3,66	0,56	1,69	0,00	0,00	0,00	0,28	0,00	0,11	0,61	2,73	0,46	1,87
Gestione economica, finanziaria, programmazione,	85,27	0,14	0,00	0,41	0,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,25	0,41	0,07
Giovani	20,18	0,00	7,38	0,00	2,50	0,00	0,00	0,00	4,75	0,00	0,00	0,00	18,38	9,25	11,50
Interventi a seguito di calamita' naturali	47,71	0,00	22,71	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	21,29	2,00	2,86
Interventi per gli anziani	11,79	0,03	5,78	0,00	6,17	4,31	4,31	0,00	1,72	0,00	0,00	0,00	1,59	2,24	3,50

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	26,71	0,00	31,32	0,00	0,53	0,00	0,00	0,00	2,63	0,00	0,00	0,00	1,58	5,00	2,89
Interventi per la disabilità	15,81	0,00	20,65	0,00	6,45	0,00	0,00	0,00	3,23	0,00	0,00	0,00	6,61	6,45	3,06
Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido	8,73	0,00	8,22	0,00	6,69	3,56	3,56	0,00	1,69	0,00	0,00	0,00	4,58	2,71	1,44
Istruzione primaria	36,61	0,00	12,37	0,00	0,00	0,00	0,00	0,85	8,51	0,00	0,00	0,00	20,90	2,20	2,29
Istruzione secondaria inferiore	7,58	0,00	22,36	0,00	0,00	0,00	0,00	1,39	11,17	0,00	0,00	0,00	7,78	3,06	0,00
Istruzione secondaria superiore	0,00	0,00	46,67	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13,33	0,00	0,00	0,00	0,00	6,67	6,67
Messi comunali	79,61	0,00	0,00	0,00	1,39	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,78
Organi istituzionali	95,05	0,00	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00	0,21

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Polizia locale	72,54	0,00	0,00	0,00	2,78	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,49	0,69	1,43
Protezione delle biodiversita' e dei beni paesaggistici	44,59	0,00	3,62	0,52	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,34	1,55	36,45	1,90	3,79
Qualita' dell'aria e riduzione dell'inquinamento	33,42	0,00	41,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,42	8,33	8,33
Risorse umane	73,36	0,00	2,82	0,00	1,92	0,08	0,08	0,00	0,00	0,00	0,34	0,29	1,11	2,03	0,27
Scuola dell'infanzia	33,76	0,85	11,10	0,00	1,69	1,69	1,69	0,34	9,36	0,00	0,00	0,00	22,47	2,20	2,29
Servizi ausiliari all'istruzione	41,69	0,00	1,03	0,00	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,74	0,00	0,00	45,63	1,91	2,21
Servizi di protezione civile	54,94	0,00	19,34	0,09	1,51	0,00	0,00	0,00	1,51	0,00	0,00	0,00	7,13	2,26	6,42
Servizi di supporto	90,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,08	1,37	2,12	0,96	0,00

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Servizi informativi	35,87	0,00	0,00	1,64	0,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,45	0,91	31,76	10,45	1,82
Servizi legali	21,55	2,73	0,00	9,64	1,09	2,27	2,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,91	29,82	12,82	10,91
Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	0,00	12,50	25,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	12,50	37,50
Servizi statistici	75,70	0,60	4,20	1,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,80	4,80	1,70
Servizi turistici e manifestazioni turistiche	32,49	2,27	8,18	0,00	0,00	0,64	0,64	0,00	4,00	0,00	1,64	0,18	12,07	4,36	22,36
Servizio idirico integrato	27,39	0,00	7,43	0,28	3,47	2,01	2,01	0,00	0,56	0,00	0,00	0,00	13,47	2,01	0,83
Servizio necroscopico e cimiteriale	50,20	0,00	0,29	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,29	40,30	3,64	2,43
Sostegno all'occupazione	0,09	9,09	18,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,09	27,27

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Sport e tempo libero	30,32	5,27	5,42	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	0,00	3,08	0,00	16,50	18,67	6,67
Trasporto pubblico ferroviario	0,00	0,00	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,00	40,00
Trasporto pubblico per vie d'acqua	0,00	0,00	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,00	40,00
Trasporto pubblico su strada	27,22	0,00	28,06	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	21,11	5,56	12,22
Trattamento dei rifiuti	11,92	0,00	9,18	0,27	6,03	2,47	2,47	0,00	0,14	0,00	0,00	0,00	2,01	1,10	1,64
Uffici giudiziari, case circondariali e altri servizi	3,33	0,00	33,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,78	11,11	33,33
Ufficio tecnico-sue	71,75	0,00	1,10	0,68	0,00	0,41	0,41	0,14	0,96	0,00	0,00	0,00	8,63	0,00	0,96
Urbanistica e programmazione del territorio	66,19	0,28	1,81	3,61	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14,85	2,92	2,99

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Valorizzazione dei beni di interesse storico e artistico	59,51	2,04	15,33	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,22	0,00	0,00	0,00	12,71	2,45	3,06
Verifiche catastali e tributarie	73,86	0,00	9,95	0,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,48	2,38	0,00
Viabilità, circolazione stradale e illuminazione pubblica	53,44	0,00	0,49	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,14	0,15	36,54	1,25	1,11
Media contratto:	39,69	1,01	12,72	0,63	0,97	0,89	0,89	0,10	1,52	0,06	0,48	0,72	10,19	5,14	7,51
REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)															
Affissioni e pubblicità, fiere, mercati, mattatoio e servizi connessi e	65,86	0,19	0,39	0,08	6,89	0,33	0,33	0,08	0,16	0,18	0,36	0,41	11,63	8,67	0,59
Agricoltura	86,92	2,31	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,38	5,38	0,00
Agricoltura	78,50	0,00	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,75	0,00	0,00

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Altri servizi di rete	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	41,67	8,33	0,00
Altri servizi di rete	48,71	0,00	0,00	1,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,29	0,00	0,00	38,43	11,43	0,00
Anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico	95,27	0,01	0,07	0,05	2,76	0,04	0,04	0,00	0,04	0,01	0,02	0,01	0,38	0,05	0,14
Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	66,69	5,09	0,97	0,34	3,43	0,41	0,41	0,23	1,10	0,22	0,16	0,34	8,72	2,73	5,79
Diritto allo studio	75,42	0,14	3,36	0,05	5,32	0,50	0,50	0,40	3,84	0,27	0,06	0,07	5,28	0,76	1,17
Edilizia residenziale pubblica e locale;piano di edilizia economico-	67,99	0,20	6,50	0,63	4,58	0,34	0,34	0,20	0,84	2,09	1,70	0,56	4,56	2,44	1,00
Farmacie comunali	19,25	0,32	6,54	0,16	4,24	2,62	2,62	0,10	2,07	7,02	6,85	18,05	4,11	17,58	9,48
Formazione professionale	37,92	1,23	12,73	0,66	6,76	1,68	1,68	1,52	6,14	1,73	0,94	0,22	11,28	4,67	5,25

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Gestione del personale	97,05	0,00	0,04	0,02	0,00	0,21	0,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,99	0,04	0,10
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	74,93	0,10	0,12	0,50	4,41	0,27	0,27	0,02	0,03	0,08	0,83	0,68	9,85	4,54	0,50
Gestione e smaltimento di rifiuti	84,37	0,73	0,00	0,17	0,00	0,42	0,42	0,25	0,00	0,00	1,53	3,22	6,17	0,00	1,86
Gestione e smaltimento di rifiuti	85,38	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,88	0,50	0,00	0,00
Gestione economica, finanziaria, programmazione,	87,72	0,08	0,03	0,59	3,27	0,02	0,02	0,02	0,06	0,03	0,02	0,03	3,52	0,51	0,53
Giovani	57,83	4,24	1,25	0,26	4,76	0,33	0,33	0,53	1,50	0,59	0,19	0,25	10,58	6,14	6,29
Indirizzo politico	96,73	0,30	0,00	0,18	0,00	0,26	0,26	0,10	0,10	0,00	0,41	0,00	0,85	0,04	0,97
Interventi a seguito di calamita' naturali	52,22	0,72	1,77	0,18	7,57	0,19	0,19	0,36	2,32	0,27	0,11	0,15	19,67	2,10	4,69

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Interventi per gli anziani	33,26	0,20	1,20	0,13	9,64	13,28	13,28	3,81	2,50	3,83	0,91	0,41	12,73	2,61	1,60
Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	41,17	0,17	1,21	0,17	9,51	13,70	13,70	3,94	2,52	3,80	1,00	0,32	6,72	1,37	1,29
Interventi per la disabilita'	31,48	0,13	1,63	0,14	9,71	13,90	13,90	4,31	2,69	4,25	0,99	0,37	11,90	2,15	1,77
Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido	34,01	0,20	1,25	0,15	8,33	11,72	11,72	3,66	2,63	3,97	0,90	0,38	14,24	3,36	1,33
Istruzione primaria	52,08	0,06	5,68	0,07	5,63	0,46	0,46	0,41	6,21	0,50	0,19	0,31	20,37	1,53	1,51
Istruzione secondaria inferiore	48,78	0,08	6,53	0,07	5,77	0,82	0,82	0,49	6,57	0,49	0,28	0,41	18,59	1,49	1,80
Istruzione secondaria superiore	34,20	0,12	16,93	0,03	8,33	0,77	0,77	0,84	14,69	0,68	0,15	0,40	10,51	2,53	4,77
Lavori pubblici	40,13	0,01	0,02	0,06	0,00	0,00	0,00	0,54	0,00	0,01	0,30	2,60	54,15	0,88	0,33

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Lavori pubblici	29,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,93	0,00	0,00	0,57	7,21	58,79	1,64	0,00
Messi comunali	91,00	0,04	0,10	0,03	4,99	0,05	0,05	0,01	0,03	0,02	0,00	0,02	0,87	0,14	0,16
Organi istituzionali	94,28	0,05	0,03	0,14	2,53	0,02	0,02	0,04	0,24	0,02	0,03	0,02	0,47	0,07	0,45
Polizia locale	71,39	0,08	0,16	0,06	12,85	0,68	0,68	0,06	0,08	0,13	0,15	0,06	0,99	0,18	0,44
Promozione e gestione tutela ambientale	80,92	1,67	0,00	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,08	0,00	1,67	7,58	6,58	0,00	0,00
Promozione e gestione tutela ambientale	84,71	0,65	0,53	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,60	0,16	6,02	6,56	0,26	0,00
Protezione Civile	76,73	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,91	0,00	3,18	5,00	11,45	0,00	1,82
Protezione Civile	83,76	2,46	3,04	0,00	0,00	0,02	0,02	0,41	1,30	0,00	0,00	0,00	5,57	0,00	1,85

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Protezione delle biodiversita' e dei beni paesaggistici	59,50	0,20	2,03	0,17	4,87	0,78	0,78	0,19	1,42	0,52	1,09	1,12	22,16	1,85	1,24
Qualita' dell'aria e riduzione dell'inquinamento	47,84	0,25	15,19	0,31	5,18	1,06	1,06	0,81	5,88	4,13	2,97	1,01	6,47	2,70	4,26
Rapporti con l'esterno	93,94	0,46	0,00	0,08	0,00	0,40	0,40	0,08	0,69	0,00	0,92	0,01	1,60	0,06	0,03
Regolazione di attivita pubbliche e private	92,62	0,33	0,64	0,18	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,67	2,62	2,60	0,19	0,02
Relazioni con altri soggetti pubblici e privati	90,41	0,11	0,23	0,02	0,00	0,05	0,05	2,63	0,84	0,01	0,91	0,33	1,68	0,15	0,01
Risorse umane	82,33	0,03	0,10	0,30	5,61	0,07	0,07	0,04	0,11	0,05	0,01	0,00	6,99	0,96	0,41
Scuola dell'infanzia	48,36	0,17	5,60	0,08	5,84	0,62	0,62	0,36	5,36	0,49	0,17	0,34	19,83	1,98	2,11
Servizi ausiliari all'istruzione	46,00	0,10	1,01	0,04	6,04	0,54	0,54	0,29	2,20	1,05	0,35	0,54	33,32	2,95	1,08

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Servizi del mercato del lavoro	80,35	0,00	0,06	1,24	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,76	0,35	0,00	5,29	0,00	0,88
Servizi di pianificazione e controllo	93,25	0,14	0,00	3,60	0,00	0,00	0,00	0,08	0,10	0,00	0,00	0,00	0,35	0,00	2,40
Servizi di protezione civile	50,70	0,89	1,46	0,17	14,97	0,20	0,20	0,37	1,97	0,32	0,18	0,09	3,29	1,55	6,54
Servizi di supporto	87,78	0,42	0,01	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00	0,55	0,53	9,91	0,52	0,11
Servizi di supporto	90,18	0,10	0,02	0,27	2,66	0,00	0,00	0,00	0,11	0,05	0,05	0,10	3,62	0,78	0,65
Servizi economico-finanziari	96,13	0,01	0,00	0,31	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,08	3,28	0,02	0,02
Servizi idrici integrati	82,31	0,00	0,00	1,03	0,00	1,03	1,03	1,10	0,00	9,28	3,10	0,00	1,79	0,00	0,34
Servizi idrici integrati	56,83	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16,67	0,00	10,50	16,00	0,00	0,00

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Servizi informativi	57,99	0,07	0,12	0,55	7,42	0,10	0,10	0,09	0,11	0,08	0,58	0,22	25,61	3,61	0,76
Servizi legali	27,22	6,28	0,09	9,01	2,61	0,00	0,00	0,00	0,04	0,02	0,01	0,00	41,03	7,74	3,26
Servizi legali	78,28	4,85	0,00	2,21	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13,56	0,27	0,42
Servizi per la cultura	65,35	7,98	0,31	1,92	0,00	0,35	0,35	1,35	0,46	0,00	0,88	0,80	11,17	0,15	4,03
Servizi per l'istruzione e la formazione professionale	72,34	1,96	1,06	0,51	0,00	0,04	0,04	0,00	1,55	5,86	0,00	0,14	7,49	2,68	3,25
Servizi per lo sport, attività ricreative e turismo	71,39	1,82	0,00	0,29	0,00	0,10	0,10	0,29	0,00	0,00	1,16	1,57	14,18	5,53	0,25
Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	36,13	0,96	19,25	0,22	6,62	2,04	2,04	1,77	9,13	2,84	0,26	0,13	3,77	3,63	5,98
Servizi sociali, non profit e sanità	66,16	4,00	0,45	0,42	0,00	0,91	0,91	1,73	0,00	0,27	0,40	0,00	15,75	2,80	4,98

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Servizi statistici	89,38	0,14	0,74	0,18	5,92	0,00	0,00	0,00	0,37	0,06	0,01	0,02	1,03	0,34	0,67
Servizi statistici	98,87	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,35	0,00	0,00
Servizi turistici e manifestazioni turistiche	58,78	6,03	2,59	0,25	4,54	1,07	1,07	0,25	1,27	0,34	0,55	0,54	6,46	4,33	8,15
Servizio idirico integrato	17,89	0,03	2,95	0,04	2,06	6,53	6,53	0,33	0,58	3,85	33,47	8,64	9,45	9,92	1,51
Servizio necroscopico e cimiteriale	57,49	0,01	0,15	0,03	3,04	0,73	0,73	0,11	0,20	0,27	0,73	1,28	29,57	4,19	0,75
Sicurezza urbana, attività di polizia locale e servizio di notifica	88,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,71	0,00	0,00	3,14	0,00	1,57	5,71	0,00
Sicurezza urbana, attività di polizia locale e servizio di notifica	95,09	0,00	0,00	0,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,90	0,00	0,06
Sistemi informativi	71,76	0,00	0,00	0,21	0,00	1,31	1,31	0,00	0,00	0,16	0,66	1,83	20,97	0,53	0,21

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorzi	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Sostegno all'occupazione	43,78	0,86	12,80	0,18	6,04	2,91	2,91	2,48	6,62	2,60	0,87	0,19	5,09	2,39	4,26
Sport e tempo libero	54,20	5,35	0,62	0,22	2,94	0,15	0,15	0,08	0,84	0,12	0,23	0,42	7,25	13,03	6,08
Trasporto pubblico ferroviario	5,39	0,00	45,27	0,00	7,41	1,04	1,04	0,23	8,32	2,78	2,80	2,06	2,61	6,34	14,82
Trasporto pubblico per vie d'acqua	7,56	0,00	41,82	0,06	8,55	0,85	0,85	0,28	8,26	1,99	0,85	1,08	3,03	6,74	17,75
Trasporto pubblico su strada	17,69	0,10	13,54	0,00	3,39	2,12	2,12	3,50	1,76	2,31	10,98	3,91	21,29	10,73	3,48
Trattamento dei rifiuti	14,51	0,00	0,36	0,03	6,65	10,00	10,00	0,20	0,24	1,77	18,86	6,00	32,73	4,21	0,41
Tributi	89,86	0,12	0,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,25	2,98	2,80	0,07
Uffici giudiziari, case circondariali e altri servizi	33,80	0,25	20,61	0,16	6,11	0,11	0,11	0,38	16,31	0,37	0,00	0,33	2,22	2,48	9,60

CONTRATTO:	% Economia Diretta	% Patrocini	% Enti Auto.mi	% Co.Co.Co .	% Unione Comuni	% Consorti	% Convenz.ni	% Accordi Progr.ma	% Istituzioni	% Aziende Speciali Municip.te	% Società Partec.te fino 50%	% Società Partec.te oltre 50%	% Appalti	% Conces.ni a terzi	% Altro
Ufficio tecnico-sue	78,82	0,26	0,14	1,11	5,60	0,23	0,23	0,06	0,12	0,12	0,08	0,09	5,91	0,50	0,62
Urbanistica	95,17	0,08	0,00	0,25	0,00	0,00	0,00	0,69	0,00	0,00	0,00	0,00	2,31	0,00	1,15
Urbanistica e programmazione del territorio	77,58	0,53	0,13	1,64	4,74	0,03	0,03	0,10	0,10	0,03	0,03	0,04	9,10	1,03	0,66
Valorizzazione dei beni di interesse storico e artistico	66,65	2,27	1,99	0,28	3,38	0,46	0,46	0,24	1,89	0,23	0,16	0,33	11,08	3,10	4,22
Verifiche catastali e tributarie	73,77	0,13	2,49	0,58	6,91	0,22	0,22	0,03	0,90	0,08	0,22	0,16	5,42	2,09	0,73
Viabilità, circolazione stradale e illuminazione pubblica	56,28	0,02	0,32	0,16	3,61	0,09	0,09	0,02	0,07	0,18	0,48	0,72	31,26	3,90	0,46
Media contratto:	64,47	0,85	3,31	0,43	3,38	1,22	1,22	0,57	1,69	1,22	1,39	1,37	11,50	2,69	2,18

Anche per l'anno 2019, la maggior parte degli enti locali ha dichiarato di aver rispettato l'equilibrio di bilancio.

Rispetto al precedente censimento si è registrato un lieve decremento del personale in servizio a tempo indeterminato pari a circa il 3% dei dipendenti. In diminuzione (40%) anche i contratti di collaborazione di natura autonoma.

Si registra una diminuzione del personale a tempo determinato (9,5%), effetto, anche, della conclusione delle procedure di stabilizzazione di detto personale che viene assunto a tempo indeterminato, e un aumento di quello con contratti di somministrazione (33%). Una diminuzione si riscontra per le unità di personale dirigenziale in servizio 16%, rimanendo una significativa prevalenza di uomini rispetto alle donne di circa il 50%.

Si rileva, inoltre, un incremento del personale assunto con concorso pubblico che risulta pari a n.14.109 di cui n. 5.928 uomini e n. 8.181 donne. In aumento anche le stabilizzazioni n. 7.348 di cui: ex LSU, pari a n. 2.833 unità (n. 497 nell'anno 2018), e da contratto a tempo determinato n. 4.515 unità (n. 1.515 nel 2018).

Infine, dai dati pervenuti emerge anche un aumento dei pensionamenti, dovuto alla c.d. quota 100, (24%) che hanno riguardato n. 23.618 unità di personale di cui n. 15.496 unità ha presentato domanda di dimissioni volontarie prima del raggiungimento dei limiti di età.

