

Censimento generale del personale in servizio presso gli enti locali



Censimento generale del personale in servizio presso gli enti locali

dati aggiornati al 31 dicembre 2018

*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 copertina: "Piccoli paesi colorati"- Antonio Lucio Rudy Lacquaniti

In quarta di copertina: "Vigili in piazza".

Indice

<i>Premessa</i>	1
<i>Cenni introduttivi</i>	4
<i>Informazioni generali</i>	5
<i>2. Informazioni a carattere economico</i>	8
<i>2.1 Enti in situazione di difficoltà finanziaria</i>	8
<i>2.2 Rispetto del pareggio di bilancio</i>	11
<i>2.3 Rispetto dei vincoli assunzionali</i>	15
<i>2.4 Società a partecipazione pubblica o controllate - vincoli assunzionali.</i>	23
<i>2.5 Incidenza percentuale delle spese di personale sulla spesa corrente</i>	26
<i>2.6 Contrattazione decentrata integrativa</i>	28
<i>2.7 Spesa per contratti di somministrazione</i>	31
<i>2.8 Prestazioni di lavoro occasionale</i>	32
<i>3. Personale in dotazione e fabbisogno</i>	33
<i>4. Personale in servizio</i>	35
<i>4.1 Direttore generale</i>	35
<i>4.2 Dirigenti a tempo indeterminato e a contratto ex art. 110 del D.Lgs. 267/2000</i>	36
<i>4.3 Dipendenti per categoria e posizione economica</i>	38
<i>4.4 Titolo di studio</i>	39
<i>4.5 Personale maschile e femminile</i>	40
<i>4.6 Anzianità anagrafica</i>	41
<i>4.7 Anzianità di servizio</i>	41
<i>4.8 Personale polizia locale</i>	43
<i>4.9 Personale con altri contratti</i>	47
<i>4.10 Collaboratori a tempo determinato – Uffici di staff</i>	48
<i>4.11 Personale a tempo parziale</i>	48
<i>4.12 Articolazione del lavoro turnazione e reperibilità</i>	49
<i>4.13 Contratti di collaborazione di natura autonoma</i>	50
<i>4.14 Incarichi di studio/ricerca e consulenza</i>	53
<i>4.15 Prestazioni professionali per resa di servizi o adempimenti obbligatori per legge</i>	56
<i>4.16 Lavoro flessibile</i>	57
<i>4.17 Formazione</i>	61
<i>4.18 Progressioni orizzontali</i>	62
<i>4.19 Progressioni verticali</i>	63
<i>5. Mobilità, Comandi e Aspettativa</i>	65
<i>5.1 Mobilità</i>	65

5.2 Personale comandato/distaccato.....	66
5.3 Aspettativa per dottorato di ricerca	67
6. Politiche assunzionali	68
6.1 Piano Triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)	68
6.2 Ricognizione annuale delle eccedenze di personale.....	69
6.3 Concorsi pubblici	71
6.4 Superamento del precariato.....	74
6.5 Categorie protette.....	80
7.Cessazioni.....	82
8. Valutazione delle prestazioni e dei risultati.....	84
9. Servizi disciplinari	86
10.1 Modalità di gestione delle attività - Gestione diretta.....	88
10.2 Forme associative	88
10.3 Esternalizzazione di servizi	91

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.....	1.18
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.....	1.60
1.6b Contratti di collaborazione autonoma – titoli di studio.....	1.61
1.7 Formazione.....	1.62
2. Assunzioni / Cessazioni	
2.1 Assunzioni.....	2.1
2.2 Cessazioni.....	2.11
3. Modalità di gestione servizi.....	3.1

Premessa

Il degrado dei centri urbani, soprattutto nelle grandi città, ha riproposto, negli ultimi anni, con crescente urgenza, il tema della polizia locale e della necessità di un riassetto organizzativo e funzionale adeguato ai sempre più gravosi compiti dei quali viene investita.

L'esigenza avvertita in molti territori di un miglioramento della qualità della vita e della convivenza sociale è direttamente proporzionale ad un'efficace azione di contrasto di quei fenomeni, oggi purtroppo diffusi, di violazioni delle regole civiche che si ripercuotono negativamente sulla vivibilità delle città generando nella popolazione un diffuso senso di insicurezza.

In tale contesto la polizia locale può svolgere un ruolo determinante di regolatrice dell'ordinato svolgimento della vita sociale nello spazio pubblico cittadino.

Tale funzione deve essere esercitata non duplicando o sovrapponendosi a compiti di sicurezza già svolti dalle forze dell'ordine dello Stato, ma vigilando sul rispetto di quelle regole di civile convivenza che prevengono il consolidarsi di comportamenti che generano degrado nei quartieri delle città.

Data la complessità delle odierne società e dei contesti urbani, lo svolgimento di tali compiti richiede una professionalità adeguata alle circostanze sia per quanto riguarda la conoscenza della normativa che disciplina molteplici settori sia per quanto concerne l'utilizzazione di modalità operative più consone.

Le condizioni di insicurezza derivano spesso da piccole prevaricazioni che molti cittadini quotidianamente subiscono e alle quali spesso sono costretti ad assuefarsi per la carenza di controlli da parte delle pubbliche autorità.

Così per fare alcuni esempi: la frequente violazione del codice della strada, il mancato rispetto del verde pubblico o della pulizia delle strade, oppure delle norme in materia di urbanistica o delle aree di commercio fanno sì che il territorio venga utilizzato in maniera difforme dalle regole poste a garanzia dei diritti della collettività.

La polizia locale, che rappresenta l'istituzione più prossima ai cittadini, proprio per la conoscenza del territorio, può efficacemente intervenire per contrastare tali fenomeni e può essere il terminale di segnalazioni sulle criticità di ogni parte di territorio in cui l'ordine e la sicurezza sono messi in pericolo da tali comportamenti.

Per ottenere risultati apprezzabili sotto tale aspetto, occorre oltre ad una riqualificazione professionale anche una modifica degli assetti ordinamentali sui quali già da tempo è in corso il dibattito parlamentare e che va affrontata con pragmaticità e concretezza anche nella predisposizione degli strumenti più idonei in relazione ai gravosi compiti assolti dalla polizia municipale.

Uno degli obiettivi che il legislatore si è proposto anche con le recenti normative è quello di valorizzare le politiche integrate di sicurezza urbana in cui i vari soggetti istituzionali (Stato, Regione, Città metropolitane Province e Comuni) concorrono tra loro, attraverso accordi regolati dalla legge, a realizzare le migliori condizioni di sicurezza sul territorio.

Diverse disposizioni, negli ultimi anni, introdotte da provvedimenti normativi d'urgenza (D.L. 14/ 2017; D.L. 113/ 2018), sono intervenute per il rafforzamento della sicurezza urbana ed in special modo prevedendo assunzioni di personale della polizia municipale in deroga ai vincoli di finanza pubblica vigenti.

Il sopra citato D.L. 113/ 2018 ha istituito un fondo di 2 milioni di euro per il 2018 e di 5 milioni di euro per il 2019 e per il 2020 per il potenziamento delle iniziative in materia di sicurezza urbana dando inoltre la possibilità di un maggiore budget per le assunzioni a tempo indeterminato e finanziando le assunzioni a tempo determinato in deroga ai limiti di spesa per il lavoro flessibile.

Nonostante l'orientamento del legislatore vada in direzione di un ampliamento delle capacità assunzionali specie per la polizia municipale, si devono registrare interpretazioni giurisprudenziali ancorate al dato testuale che non prevede esplicitamente una abrogazione dei criteri del turnover, tuttora indispensabile per poter procedere ad assunzioni di personale e che costituisce in materia uno dei principi di coordinamento della finanza pubblica.

Ci si riferisce alla delibera n. 50/ 2019/ SRCPIE/ PAR con la quale la Sezione Regionale di controllo per il Piemonte della Corte dei Conti, nell'esercizio della funzione giurisdizionale consultiva, ha reso il parere circa la corretta interpretazione dell'art. 35 bis del richiamato D.L. 113/ 2018 che, al fine di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, consente, per l'anno 2019, ai comuni che nel triennio 2016/ 2018 hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica, di 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. Tali assunzioni sono in deroga all'art. 1 c. 228 della L. 208/ 2015 che ha consentito le assunzioni di detto personale nel limite del 25% della spesa del personale cessato nell'anno precedente e nei comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti, a certe condizioni fino al 75%.

Tuttavia, in osservanza del principio del turn over la citata Corte argomenta: *"...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 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... ..".*

In definitiva – conclude la Corte dei Conti – la disciplina del turn over contenuta in varie norme avvicendatesi nel tempo, determina la capacità assunzionale e i limiti della stessa sulla base di una costante correlazione tra la spesa per le cessazioni intervenute negli anni precedenti e lo spazio finanziario previsto dalla legge per nuove assunzioni in base ad una percentuale di tale budget. Ciò non può che applicarsi anche alla speciale fattispecie di cui all'art. 35 bis del D.L. 113/ 2018 la quale ha inteso ampliare il

limite di spesa per il 2019, lasciando tuttavia invariate le altre diverse e consolidate regole che disciplinano la materia delle assunzioni ai fini del coordinamento e del rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

Oltre a ciò nel provvedimento cennato sono state previste altre misure quali:

- accesso alla banca dati interforze del CED del Ministero dell'Interno per verificare l'esistenza di provvedimenti di ricerca nei confronti delle persone controllate nel corso di servizi di polizia stradale (art.18);
- utilizzazione, in via sperimentale, di armi comuni ad impulsi elettrici, i cosiddetti taser (art. 19);
- porto d'armi senza licenza fuori del territorio di appartenenza per il caso di necessità dovuto alla flagranza dell'illecito commesso sul territorio di competenza (art. 19 ter).

Attraverso tale specifica normativa il legislatore, raccogliendo le istanze provenienti dagli organi di governo delle amministrazioni locali, ha inteso incrementare l'efficacia e l'efficienza degli interventi pubblici in materia di sicurezza urbana.

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 2018.

In questa pubblicazione, che fotografa appunto la situazione occupazionale al 31.12.2018, 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 l'8 ottobre 2018, data alla quale erano pervenute le risposte del 98% 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 2018⁴.

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.

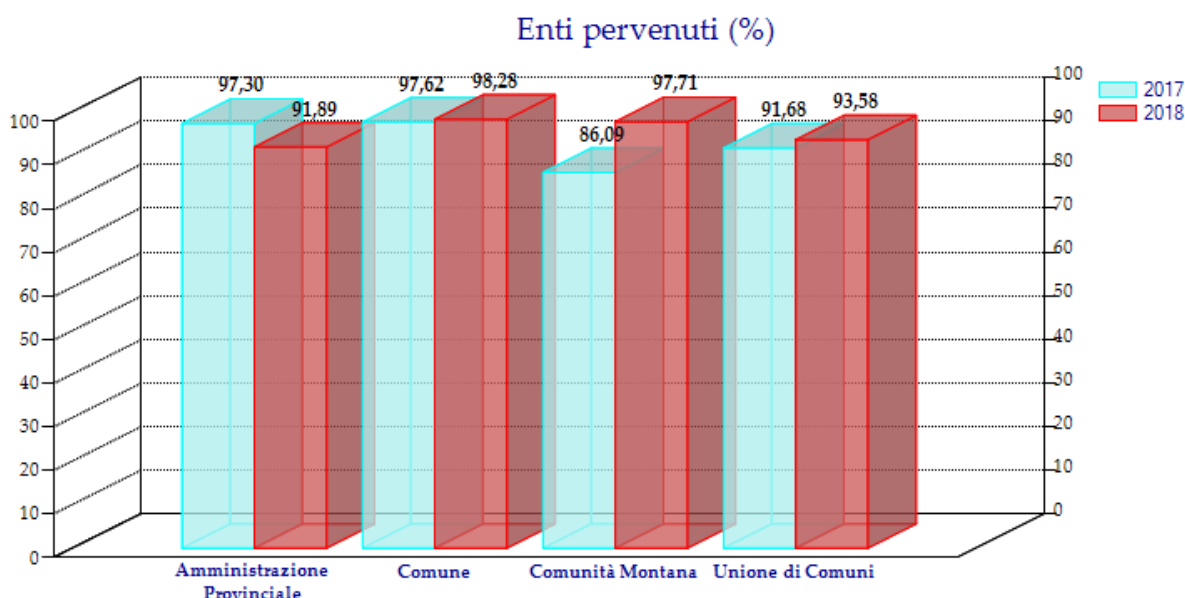
⁴ Ulteriori elaborazioni e dati di dettaglio possono essere forniti su richiesta degli interessati.

Informazioni generali

In occasione del *Censimento* precedente (dati al 31.12.2017) erano pervenute le risposte di n. 8.479 enti sul totale di n. 8.732 amministrazioni locali coinvolte. Per l'attuale rilevazione (dati al 31.12.2018) sono pervenute le risposte di n. 8.549 amministrazioni sul totale di n. 8.726 enti interessati.

In particolare, hanno trasmesso le informazioni:

- n. 102 Province e Città Metropolitane su 107 tenute⁵ (n. 108 su n.111 nel 2017);
- n. 7.867 Comuni su 8.005 tenuti (n. 7.822 comuni su n. 8.071 nel 2017);
- n. 128 Comunità Montane su 131 tenute (n. 130 su 151 nel 2017);
- n. 452 Unioni di Comuni su 483 tenute (n. 419 su 457 nel 2017);



Dalle elaborazioni effettuate sui dati raccolti con il censimento 2018 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 del pareggio di bilancio.

Per l'anno 2018, la media nazionale dell'*incidenza della spesa per il personale in rapporto alle spese correnti* è diminuita rispetto alla precedente rilevazione (28,8% contro 27,4% nel 2017).

Per quanto riguarda il *personale a tempo indeterminato* in servizio, è stato registrato un decremento delle unità presenti al 31.12.2018 (n. 376.285 contro n. 391.529 unità registrate alla fine del 2017).

In particolare, i dirigenti in servizio al 31 dicembre 2018 erano n. 4.819 (compresi i dirigenti a tempo determinato che coprivano posti presenti in organico e direttori generali), contro n. 4.410 del 2017.

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.

Come negli anni scorsi, una particolare attenzione è stata riservata al personale addetto al servizio di *polizia locale*, che, in totale, ammonta a n. 54.754 unità (nel 2017 n. 55.814 unità), di cui n. 56.290 nei Comuni; n. 2.109 nelle Unioni di Comuni; n. 1.565 nelle Province e n. 485 nelle Città Metropolitane. 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 Lazio e Lombardia, seguite da Campania e Sicilia.

Relativamente all'*anzianità anagrafica*, alla fine dell'anno passato risultavano in servizio n. 92.907 unità tra i 55 e i 59 anni di età, contro le n. 96.832 unità del 2017 e le n. 99.955 del 2016); n. 71.933 unità tra i 60 e i 64 (n. 71.540 nel 2017 e n. 48.663 nel 2016) e n. 11.208 unità oltre i 65 (n. 10.619 nel 2017 e n. 7.173 nel 2016).

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. 104.321 unità contro n. 111.682 unità del 2017) di cui n. 46.065 uomini e n. 58.256 donne. Un leggerissimo aumento è stato registrato per la fascia del personale che ha superato i 40 anni di servizio (n. 2.983 unità contro le n. 2.976 unità del 2017).

Dalla rilevazione emerge, poi, una diminuzione del ricorso alle *collaborazioni di natura autonoma* rispetto all'anno precedente. Nel 2018 sono stati stipulati n. 2.202 contratti di collaborazione con n. 1.817 soggetti diversi, contro n. 2.517 contratti del 2017 e con soggetti diversi n. 2.251.

In notevolissimo aumento gli incarichi di studio ricerca e consulenza pari a n. 90.009. Tale aumento sembrerebbe giustificato dall'eliminazione del limite di spesa del 20% di quella sostenuta nell'anno 2009 per i Comuni che hanno approvato il bilancio preventivo entro il 31.12.2017, disposta dal comma 2 dell'art. 21 bis del D.L. 50/ 2017 convertito dalla legge 96/ 2017.

In forte aumento le progressioni orizzontali rispetto all'anno precedente (n. 152.459 contro n. 76.366 avanzamenti del 2017). Mentre sono state rilevate n. 1.018 progressioni verticali.

Inoltre, nel 2018 sono state assunte n. 8.103 unità per *concorso pubblico*, contro n. 5.605 unità del 2017; sono stati *stabilizzati* n. 497 ex LSU (n. 141 nel 2014, n. 14 nel 2015, n. 67 nel 2016 e n. 308 nel 2017) e n. 1.515 unità di personale già a tempo determinato, contro n. 495 unità di personale del 2017, 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 2018, la mobilità in entrata ha interessato n. 5.038 unità (n. 6.205 nel 2017), mentre la mobilità in uscita ha riguardato n. 9.103 unità (n. 6.603 nel 2017).

Per quanto riguarda il *personale cessato dal servizio*, nel 2018 hanno presentato domanda di dimissioni volontarie, prima del raggiungimento dei limiti di età previsti per la pensione di vecchiaia, n. 9.383 unità contro 7.505 unità del

2017; i pensionamenti per raggiunti limiti di età hanno interessato n. 7.330 unità contro n. 4.882 unità nel 2017; risultano cessate n. 2.169 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. 1.799 unità nel 2017); le cessazioni per esternalizzazione di servizi hanno interessato n. 230 unità (n. 261 nel 2017); i licenziamenti a seguito di procedimento disciplinare hanno riguardato n. 350 unità (n. 222 nel 2017).

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 2018, n. 4.028 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 31.12.2017, infatti, risultavano attive complessivamente n. 8.743 convenzioni. Inoltre, complessivamente, n. 2.831 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 243*bis* 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, per tutta la durata del Piano fino a un massimo di dieci 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. 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." 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 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 dispone che:" Per gli enti locali per i quali la competente sezione regionale della Corte dei conti, alla data di entrata in vigore della presente 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 ha modificato l'art. 243 bis comma 5, ed ha introdotto il comma 5 bis del TUEL 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 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". Il comma 960 dell'art. 1 della legge 145/2018 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

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/ 2019.

Alla data del 26 novembre 2019, sono assoggettati al controllo di competenza della *Commissione*, per quanto concerne le dotazioni organiche e le assunzioni di personale: n. 185 enti risultati strutturalmente *deficitari* nell'anno 2017 (n. 177 Comuni, n. 8 Province), n. 134 *dissestati* (n. 132 Comuni e n. 2 Province) e n. 249 in "*predissesto*" (n. 237 Comuni e n. 12 Province).

2.2 Rispetto del pareggio di bilancio⁷

Dal 2016 non è più in vigore la disciplina relativa al patto interno di stabilità, sostituita dalle nuove norme sul cosiddetto pareggio di bilancio di cui alla legge 28.12.2015 n. 208 ossia il saldo non negativo in termini di competenza tra entrate e spese finali che ogni Ente, entro il 31 marzo di ogni anno, deve certificare con procedura telematica al MEF- Ragioneria Generale dello Stato⁸.

Anche per il 2018, concorrono alla realizzazione e agli obiettivi di finanza pubblica le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano, le città metropolitane e tutti i comuni a prescindere dal numero degli abitanti⁹, nel rispetto delle previsioni dei commi da 463 a 484 dell'art. 1 della legge 11.12.2016 n. 232, che hanno introdotto nuove regole per il pareggio di bilancio¹⁰. In particolare, il comma 466 dispone che: "*A decorrere dall'anno 2017 gli enti di cui al comma 465... devono conseguire il saldo non negativo, in termini di*

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".

⁷ I commi 819, 820, 821, 824, 826 dell'art. 1 della legge 145/2018 hanno apportato innovazioni in materia di equilibrio di bilancio a decorrere dall'anno 2019.

⁸ Il comma 902 dell'art. 1 della legge 145/2019 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.*"

⁹ Cfr. circ. MEF RGS n.26197 del 20.2.2018.

¹⁰ Il comma 819 dell'art. 1 della legge 145/2018 stabilisce che: "*Ai fini della tutela economica della Repubblica, le regioni a statuto speciale, le province autonome di Trento e di Bolzano, le città metropolitane, le province e i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826*". Il successivo comma 821 prevede che: "*Gli enti di cui al comma 819 si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. L'informazione di cui al periodo precedente è desunta, 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.*"

competenza, tra le entrate finali e le spese finali, ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della legge 24 dicembre 2012, n. 243....”¹¹.

Per effetto del comma 463: *“A decorrere dall'anno 2017 cessano di avere applicazione i commi da 709 a 712 e da 719 a 734 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208. Restano fermi gli adempimenti degli enti territoriali relativi al monitoraggio e alla certificazione del saldo di cui all'articolo 1, comma 710, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, nonché l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo 2016, di cui al medesimo comma 710, accertato ai sensi dei commi da 720 a 727 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208”.*

Dall'anno 2018, la disciplina del pareggio di bilancio si applica anche a tutte le Autonomie speciali. Infatti, il comma 828 dell'art. 1 della legge 205/ 2017 ha abrogato il comma 483 dell'art. 1 della legge 232/ 2016 che escludeva le Regioni Friuli Venezia Giulia e Trentino Alto Adige, nonché le Province autonome di Trento e Bolzano dalle disposizioni riguardanti il sistema sanzionatorio e premiante del pareggio di bilancio. Invero, il comma 815 dell'art. 1 della citata legge 205/ 2017 prevede che: *“A decorrere dall'anno 2018 alla regione Friuli Venezia Giulia non si applicano le disposizioni in materia di patto di stabilità interno di cui all'articolo 1, commi 454 e seguenti, della legge 24 dicembre 2012, n. 228”.* Pertanto dette Regioni e Province autonome dal 2018, non più soggette al vincolo del patto di stabilità interno, applicano integralmente la disciplina del pareggio di bilancio prevista dall'art. 1 comma 465 e seguenti della legge 232/ 2016.

Il successivo comma 484 dell'art.1 della legge 232/ 2016 aveva già previsto, per la Valle d'Aosta, la non applicazione delle disposizioni in materia di patto di stabilità interno di cui alla legge 228/ 2012. Quindi, dall'anno 2017, detta Regione è soggetta alle sole regole del pareggio di bilancio, ivi, compreso il connesso regime sanzionatorio e premiale. Per la Regione Sicilia il comma 509¹² dell'art. 1 della medesima legge 232/ 2016, disponeva la non

¹¹ Il comma 823 della legge 145/2018 ha disposto che: *“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, 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 2017, accertato ai sensi dei commi 477 e 478 del medesimo articolo 1 della legge n. 232 del 2016.”*

¹² Il comma 509 dell'art. 1 della legge 232/2016 cessa di avere applicazione a decorrere dall'anno 2019, secondo quanto disposto dal comma 823 dell'art. 1 della legge 145/2018. L'art. 38 quater del D.L. 34/2019 ha introdotto particolari norme in materia di contabilità per gli enti della regione Sicilia 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 163, 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”.*

applicazione del patto di stabilità interno prevedendo, dall'anno 2018, il conseguimento nel bilancio del saldo non negativo.

In caso di mancato rispetto del saldo di finanza pubblica, di cui al richiamato comma 466, i commi 475¹³ e 476 dell'art. 1 della stessa legge 232/ 2016¹⁴ prevedono una diversa tipologia di sanzioni, nel caso in cui detto saldo sia uguale o superiore al 3% delle entrate finali ovvero inferiore al 3%.¹⁵ Il successivo comma 477 prevede, inoltre, che: *"Agli enti per i quali il mancato conseguimento del saldo di cui al comma 466 sia accertato dalla Corte dei conti successivamente all'anno seguente a quello cui la violazione si riferisce, le sanzioni di cui al comma 475 si applicano nell'anno successivo a quello della comunicazione del mancato conseguimento del saldo, di cui al comma 478"*.

Sempre a decorrere dall'anno 2018, il comma 479¹⁶ dell'art. 1 della citata legge 232/ 2016 introduce un sistema di premialità economica e un alleggerimento dei vincoli alla spesa di personale in favore degli enti rispettosi del saldo e a condizione che vengano rispettati i termini per l'invio della certificazione di bilancio¹⁷.

Relativamente agli "spazi finanziari" introdotti dall'art. 1 del D.L. 78/ 2015 convertito con la legge 125/ 2015, per interventi relativi a eventi calamitosi, messa in sicurezza di edifici scolastici, spese per sentenze di condanna passate in giudicato a seguito di contenziosi connessi a cedimenti strutturali e, in via residuale, di procedure di esproprio, i commi da 485 a 501 e da 506 a 508 dell'art. 1 della L. 232/ 2016 e ss.mm.ii. hanno assegnato ulteriori spazi finanziari agli Enti locali, da destinare prioritariamente agli interventi di edilizia scolastica e di impiantistica sportiva. Successivamente, il comma 874 dell'art. 1 della legge 205/ 2017 ha sostituito i commi 485 e 489 ed ha introdotto i commi 486 bis, 487 bis e 488 ter. Tali disposizioni consentono una migliore gestione degli spazi finanziari.¹⁸

In particolare, il comma 507, come modificato dal citato comma 874 lett. q) dell'art. 1 della legge 205/ 2017 stabilisce che qualora gli spazi finanziari concessi siano stati utilizzati per una quota inferiore al 90%, l'ente territoriale

¹³ Il DL 25.7.2018 n. 91 convertito dalla legge 21.9.2018 n. 108, all'art.1 comma 2 sexies prevede che: *"Le sanzioni di cui all'articolo 1, comma 475, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, relative al mancato rispetto per l'anno 2017 del saldo non negativo di cui al comma 466 del medesimo articolo 1, non trovano applicazione nei confronti delle province e delle città metropolitane delle regioni a statuto ordinario, della Regione siciliana e della Sardegna."* Successivamente, il comma 827 dell'art. 1 della legge 145/2018 ha stabilito 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."*

¹⁴ I commi 466, 475 e 476 cessano di avere applicazione dall'anno 2019.

¹⁵ Cfr. circ. MEF RGS n. 26197 del 20.2.2018.

¹⁶ I commi 477, 478 e 479 dell'art. 1 della legge 232/2016 cessano di avere applicazione dall'anno 2019, tuttavia il comma 823 dell'art. 1 della legge 145/2018 conferma anche per gli enti locali le sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017 accertato dalla Corte dei Conti successivamente all'anno seguente a quello cui la violazione si riferisce, ai sensi dei citati commi 477 e 478.

¹⁷ Per gli obblighi di certificazione del bilancio per l'anno 2018 cfr. Decreto Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato - I.GE.P.A. N. 38605 del 14.3.2019.

¹⁸ I commi da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'art. 1 della legge 232/2016 cessano di avere applicazione dall'anno 2019, conseguentemente cessa di avere applicazione la disciplina in materia di intese regionali e patti di solidarietà nazionale e dei loro effetti anche progressi, nonché quella degli spazi finanziari assegnati alle Province di Trento e Bolzano per effettuare investimenti utilizzando l'avanzo di amministrazione.

non può beneficiare di spazi finanziari di competenza dell'esercizio successivo a quello dell'invio della certificazione di verifica del rispetto del saldo. Il successivo comma 508 dispone che qualora l'Ente territoriale sia beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione dei patti di solidarietà¹⁹ ma non trasmetta le informazioni richieste alla BDAP, non può procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato, anche relativo a personale da stabilizzare, fino a quando non ne abbia adempiuto.

Inoltre, gli enti di nuova istituzione ed i Comuni costituiti a seguito di fusione, che hanno concluso tali processi di fusione entro la data dell'1 gennaio 2018 sono assoggettati all'obbligo del concorso agli obiettivi di finanza pubblica e quindi al pareggio di bilancio. Detti Enti sono, pertanto, tenuti alla comunicazione del monitoraggio ed alla certificazione.

Per maggiore chiarezza si riporta il prospetto estratto dalla circolare n. 38605 del 14.3.2019 emanata dal Ministero dell'Economia e Finanze relativo agli obblighi di invio delle certificazioni di bilancio con le conseguenti sanzioni:

TERMINI	31 marzo 2019 (prorogato di diritto al 1° aprile 2019)	dal 2 aprile 2019	30 maggio 2019 (30 gg dal termine stabilito per l'approvazione del rendiconto di gestione - art. 227 Tuel)	dal 31 maggio 2019	29 giugno 2019	dal 30 giugno 2019
ADEMPIMENTI	invio certificazione	invio certificazione	termine ultimo invio certificazione da parte dell'ente	commissario <i>ad acta</i>	termine ultimo per invio certificazione da parte del commissario <i>ad acta</i>	
STATUS ENTE	ADEMPIENTE	INADEMPIENTE	ADEMPIENTE	INADEMPIENTE	ADEMPIENTE	INADEMPIENTE
SANZIONI		↓ Le sanzioni previste dal comma 475, lettere c) e seguenti, dell'articolo 1, legge n. 232/2016	↓ divieto assunzione limitatamente al personale a tempo indeterminato (comma 475, lett. e), articolo 1, legge n. 232/2016) nei 12 mesi successivi al ritardato invio	↓ 1) Le sanzioni previste dal comma 475, lettere c) e seguenti, dell'articolo 1, legge n. 232/2016 2) fino alla data di invio certificazione da parte del commissario <i>ad acta</i> : sospensione delle erogazioni di risorse o trasferimenti da parte del Ministero Interno relative all'anno successivo a quello di riferimento	↓ divieto assunzione personale e rideterminazione indennità e gettoni (comma 475, lettere e) e f), articolo 1, legge n. 232/2016) tenendo conto della gradualità di cui al comma 476	↓ 1) Le sanzioni previste dal comma 475, lettere c) e seguenti, dell'articolo 1, legge n. 232/2016 2) fino alla data di invio certificazione da parte del commissario <i>ad acta</i> : sospensione delle erogazioni di risorse o trasferimenti da parte del Ministero Interno relative all'anno successivo a quello di riferimento 3) decadenza ruolo revisore commissario <i>ad acta</i>

Dai dati rilevati con il censimento 2018 emerge che n. 7.705 Comuni, (contro 7.643 nel 2017) e n. 82 Province (contro n. 72 nel 2017) n. 10 Città Metropolitane (contro n. 9 nel 2017) hanno dichiarato di aver rispettato l'equilibrio dei saldi di finanza pubblica. Hanno risposto negativamente n. 90 Comuni (contro n. 101 del 2017) e n. 4 Province (contro n. 24 Province del 2017) e n. 2 Città Metropolitane.

¹⁹ Dall'anno 2019 vengono meno le disposizioni e gli effetti del DPCM 21.2.2017 con il quale sono stati disciplinati i patti di solidarietà nazionale. A seguito di ciò gli enti territoriali possono effettuare operazioni di indebitamento esclusivamente per finanziare spese di investimento.

2.3 Rispetto dei vincoli assunzionali

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

I limiti assunzionali, per l'anno 2018, sono quelli stabiliti dall'art. 1 comma 228²⁰ della L. 208/ 2015, come modificato da ultimo dal comma 863 della legge 205/ 2017 che dispone: *“le amministrazioni di cui all'art. 3 comma 5 del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90... possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018 ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente... ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'Interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1000 abitanti per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra i 1000 e i 5000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100%...”*. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5²¹, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114” (80% negli anni 2016 e 2017, 100% nel 2018²²). Il comma 5-quater dell'articolo 3 del citato D.L. 90/ 2014 ha inoltre disposto che: *“gli enti... la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100% a decorrere dall'anno 2015”*. Tale disposizione è stata disapplicata con riferimento agli anni 2017 e 2018 dallo stesso comma 228 dell'art. 1 della legge 208/ 2015.

Per i Comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione e per le Unioni di Comuni, il successivo comma 229 fissa, a decorrere dall'anno 2016,

²⁰ Dall'anno 2019 il comma 228 cessa di produrre i suoi effetti, tornando in vigore la disposizione contenuta nell'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.

²¹ L'art. 14 bis del DL 4/2019 ha disposto la modifica dell'art. 3 del DL 90/2014 prevedendo che:” a) al comma 5, quinto periodo, le parole: “tre anni” sono sostituite dalle seguenti: “cinque anni” e le parole: “al triennio precedente” sono sostituite dalle seguenti: “al quinquennio precedente”; b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: “5-sexies. 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 assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di 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”.

²² Per i limiti assunzionali riguardanti la polizia locale cfr. capitolo 4.8.

il limite assunzionale al 100% della spesa del personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

L'art. 1 comma 463 della legge 232/ 2016, inoltre, prevede che: *“A decorrere dall'anno 2017 cessano di avere applicazione i commi da 709 a 712 e da 719 a 734 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208. Restano fermi gli adempimenti degli enti territoriali relativi al monitoraggio e alla certificazione del saldo di cui all'articolo 1, comma 710, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, nonché l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo 2016, di cui al medesimo comma 710, accertato ai sensi dei commi da 720 a 727 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208. Sono fatti salvi gli effetti connessi all'applicazione nell'anno 2016 dei patti di solidarietà di cui ai commi da 728 a 732 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208.”*²³

Le norme in vigore nell'anno 2018²⁴ dispongono quanto segue:

Enti locali con popolazione superiore a mille abitanti:

- Con riferimento alle Province, il comma 845 dell'art. 1 della legge 205/ 2017 ha previsto che: *“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 scolastica²⁵, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al*

²³ Per l'anno 2019 cfr. art. 1 c. 823 della legge 145/2018 cap. 2.2.

²⁴ L'art. 1, commi da 827 a 830 della legge 145/2018 ha eliminato i divieti di assunzione 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, 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 dicembre 2015, n. 208, relative, rispettivamente, al mancato rispetto del patto di stabilità interno e al mancato conseguimento sull'ordinamento degli Enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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 mediante utilizzo di quota dell'avanzo accantonato”.* 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”.*

²⁵ L'art. 1 comma 889 della legge 145/2018, ha modificato il comma 845 stabilendo che: *“al fine di assicurare l'elaborazione e l'attuazione dei piani di sicurezza di cui al primo periodo, all'articolo 1, comma 845, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, dopo le parole: « edilizia scolastica » sono inserite le seguenti: « relativamente alle figure ad alto*

lorde 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. Nell'anno 2018, le città metropolitane possono procedere, nei termini previsti dal presente comma, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto dei limiti di spesa definiti in applicazione del citato articolo 1, comma 421, della legge n. 190 del 2014". Il comma 844 prevede che: "Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, 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".²⁶

- Con riferimento ai Comuni, il citato comma 228 dell'art. 1 della legge 208/ 2015 e ss.mm.ii. prevede la possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel tetto del 75% della spesa dei cessati nel 2016, purché dimostrino che il rapporto tra la popolazione residente nell'anno precedente e il personale in servizio sia più favorevole rispetto al rapporto dipendenti/ popolazione come definito dal DM 10.4.2017. Al di fuori di questa ipotesi la capacità assunzionale è fissata al 25% delle cessazioni dell'anno 2016. La predetta percentuale del 75% è innalzata al 90% per i Comuni superiori a 1000 abitanti che hanno rispettato il pareggio di bilancio e lasciano spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo e con un rapporto dipendenti in servizio/ popolazione dell'anno precedente più favorevole rispetto al rapporto di cui al predetto D.M. 10.4.2017, secondo quanto previsto dall'art. 22 comma 3 del Dl 50/ 2017 che ha modificato il comma 479 lett. d) della legge 232/ 2016.²⁷
- Anche nell'anno 2018 si applica l'art. 17 del D.L. 113/ 2016, convertito con L. 160/ 2016 che, aggiungendo i commi 228 bis, 228 ter, 228 quater e 228 quinquies all'art. 1 della L. 208/ 2015 ha stabilito per gli anni 2016, 2017 e 2018 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. 1 comma 470 della L. 232/ 2016 come modificato dall'art. 1 comma 786 della L. 205/ 2017 stabilisce: "... La mancata trasmissione della certificazione entro il termine perentorio del 31 marzo costituisce inadempimento all'obbligo del pareggio di bilancio. Nel caso in cui la certificazione, sebbene in ritardo, sia trasmessa entro il successivo 30 maggio e attesti il conseguimento dell'obiettivo di saldo di cui al comma 466, si applicano, nei dodici mesi successivi al ritardato invio, le sole disposizioni di cui al comma 475, lettera e),

contenuto tecnico-professionale di ingegneri, architetti, geometri, tecnici della sicurezza ed esperti in contrattualistica pubblica e in appalti pubblici".

²⁶ Per la determinazione del tetto di spesa delle Province a statuto ordinario cfr. Corte dei Conti Umbria n.66/ 2018. Per l'anno 2019 per le Province continua ad essere in vigore detta previsione.

²⁷ Per il 2018 cfr. circ. MEF RGS n. 26197 del 20.2.2018.

*limitatamente alle assunzioni di personale a tempo indeterminato*²⁸. Con riguardo agli Enti dissestati²⁹ resta confermato, per l'anno 2018 l'obbligo di cui al comma 470 bis dell'art. 1 della citata L. 232/ 2016 che così recita: “*Gli enti locali per i quali, ai sensi dell'articolo 248, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, a seguito della dichiarazione di dissesto, sono sospesi i termini per la deliberazione del bilancio, sono tenuti ad inviare la certificazione di cui al comma 470 entro trenta giorni dal termine stabilito per l'approvazione del rendiconto di gestione, previsto dal decreto del Ministro dell'interno di approvazione dell'ipotesi di bilancio di previsione stabilmente riequilibrato di cui all'articolo 261 del medesimo decreto legislativo. La disposizione di cui al periodo precedente si applica anche agli obblighi di certificazione di cui all'articolo 1, comma 720, della legge 28 dicembre 2015, n. 208*”. Il successivo comma 471 prevede che: “*..... Nel caso in cui la certificazione sia trasmessa dal commissario ad acta entro sessanta giorni dal termine stabilito per l'approvazione del rendiconto di gestione e attesti il conseguimento dell'obiettivo di saldo di cui al comma 466, si applicano le sole disposizioni di cui al comma 475, lettere e) e f), tenendo conto della gradualità prevista al comma 476. Sino alla data di trasmissione da parte del commissario ad acta, le erogazioni di risorse o trasferimenti da parte del Ministero dell'interno relative all'anno successivo a quello di riferimento sono sospese e, a tal fine, il Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato provvede a trasmettere apposita comunicazione al predetto Ministero.*”³⁰ Inoltre, il comma 475 dispone che in caso di mancato conseguimento del pareggio di bilancio: “*...e) nell'anno successivo a quello di inadempienza l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione. Le regioni, le città metropolitane e i comuni possono comunque procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato, con contratti di durata massima fino al 31 dicembre del medesimo esercizio, necessari a garantire l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di*

²⁸ Per l'invio della certificazione per l'anno 2018 cfr. circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze del 14.3.2019 n. 38605.

²⁹ Il comma 828 dell'art. 1 della legge 145/2018 dispone 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 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*”.

³⁰ Il comma 823 dell'art. 1 della legge 145/2018, prevede la disapplicazione dall'anno 2019 dei commi 470, 470 bis, e conferma, per i soli enti locali, gli obblighi di monitoraggio e di certificazione del saldo non negativo dell'anno 2018 di cui ai commi da 469 a 474 dell'art. 1 della legge 232/2016 e da 468 a 482 fatta eccezione per l'ipotesi di ritardato o mancato invio al MEF della certificazione, entro il termine del 31 marzo. Detta disposizione si applica anche agli enti territoriali delle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e Bolzano.

istruzione pubblica e del settore sociale nel rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo del comma 28 dell'articolo 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.”. Successivamente l’art. 1 comma 2 sexies del Dl 91/ 2018, convertito dalla legge 108/ 2018, ha stabilito che le sanzioni previste dal comma 475 relative al mancato rispetto per l’anno 2017 del saldo non negativo non trovano applicazione nei confronti delle province e delle città metropolitane delle regioni a statuto ordinario, della Regione Sicilia e della Sardegna.

In caso di mancato conseguimento del pareggio di bilancio inferiore al 3% degli accertamenti delle entrate finali, il comma 476 dell’art. 1 della citata legge 232/ 2016 prevede che il divieto di procedere alle assunzioni sia limitato a quelle a tempo indeterminato.

L’art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. 113/ 2016 convertito con L. 160/ 2016, stabilisce che: *”In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l’approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio 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.”*³¹ Particolari disposizioni sono introdotte dai successivi commi 1sexies e 1septies per le regioni e province autonome di Trento e Bolzano. La prima applicazione delle disposizioni di cui ai commi da 1quinquies a 1septies si effettua con riferimento al bilancio di previsione 2017/ 2019, al rendiconto 2016 e al bilancio consolidato 2016, secondo quanto previsto dal comma 1 octies dello stesso art. 9.

- divieto assoluto di assumere a qualunque titolo in caso di mancato rispetto del pareggio di bilancio nell’esercizio precedente (articolo 76, comma 4 legge n. 133/ 2008 e ss.mm.ii);
- l’articolo 3, comma 5, del D.L. 90/ 2014, ha disposto 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 cessato nell’anno precedente... 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 557ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.*

³¹ L’art. 1 comma 904 della legge 145/2018 ha modificato l’art. 9 comma 1 quinquies prevedendo che: *“...le parole: « e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio » sono sostituite dalle seguenti: « nonche’ di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l’approvazione, »”.*

A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile...". Tale disposizione è stata integrata dall'art. 4, comma 3, del D.L. 78/ 2015, convertito con la legge 125/ 2015, prevedendo che: "È altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente".³²

A tale riguardo si precisa che per l'anno 2018 il budget disponibile per l'assunzione di personale non dirigenziale, relativo ai cessati del 2017, è pari al 25% ovvero al 75%, per gli enti che hanno un rapporto dipendenti in servizio/ popolazione dell'anno precedente più favorevole (con una minore previsione di dipendenti) rispetto al rapporto dipendenti/ popolazione di cui al D.M. 10.4.2017, oppure al 90% se si erano lasciati spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate. Per gli Enti da 1000 a 5000 abitanti il budget assunzionale è fissato al 100% nel caso in cui la spesa di personale sia inferiore al 24% delle entrate correnti. Mentre per l'utilizzo dei resti assunzionali del triennio precedente al 2018 si fa riferimento, secondo il richiamato art. 3 comma 5 del D.L. 90/ 2014, al budget del triennio 2015/ 2017(dipendenti cessati dal servizio negli anni, 2014/ 2015/ 2016)³³.

³² L'art. 14 bis del DI 4/2019 convertito con modificazioni dalla legge 26/2019 ha modificato il comma 5 prevedendo che: "... le parole: "tre anni" sono sostituite dalle seguenti: "cinque anni" e le parole: "al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti: "al quinquennio precedente".

³³ Dall'anno 2019 si potranno utilizzare i resti della capacità assunzionale degli anni 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018. Ciò per effetto della modifica al comma 5 dell'art. 3 del DI 90/2014 ad opera dell'art. 14 bis del DI 4/2019 convertito dalla legge 26/2019. Successivamente il DL 30 aprile 2019 n. 34, convertito nella legge 58/2019 all'art. 33 ha introdotto nuove norme per le assunzioni che prevedono: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145, le regioni a statuto ordinario 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, anche differenziata per fascia demografica, ((della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione e' vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, 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 le regioni 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 regioni 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 le regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.. 2. 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

Enti locali con popolazione inferiore a 1000 abitanti³⁴

- L'art. 1 comma 762 della legge 208/ 2015 ha previsto, tra l'altro, che: *“restano ferme le disposizioni di cui all'art. 1 comma 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno”*³⁵. Successivamente, anche l'art. 16, comma 1 bis, del D.L. 113/ 2016, nel modificare il comma 228 dell'art. 1 della legge 208/ 2015, ha tenuto ferme le facoltà assunzionali previste dal 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. Inoltre, anche detti enti debbono applicare la disposizione di cui ai citati commi da 228 bis a 228 quinquies dell'art. 1 della L. 208/ 2015 e ss.mm.ii. in merito ad assunzioni di personale insegnante ed educativo.

Il comma 557quater 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”*.

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*

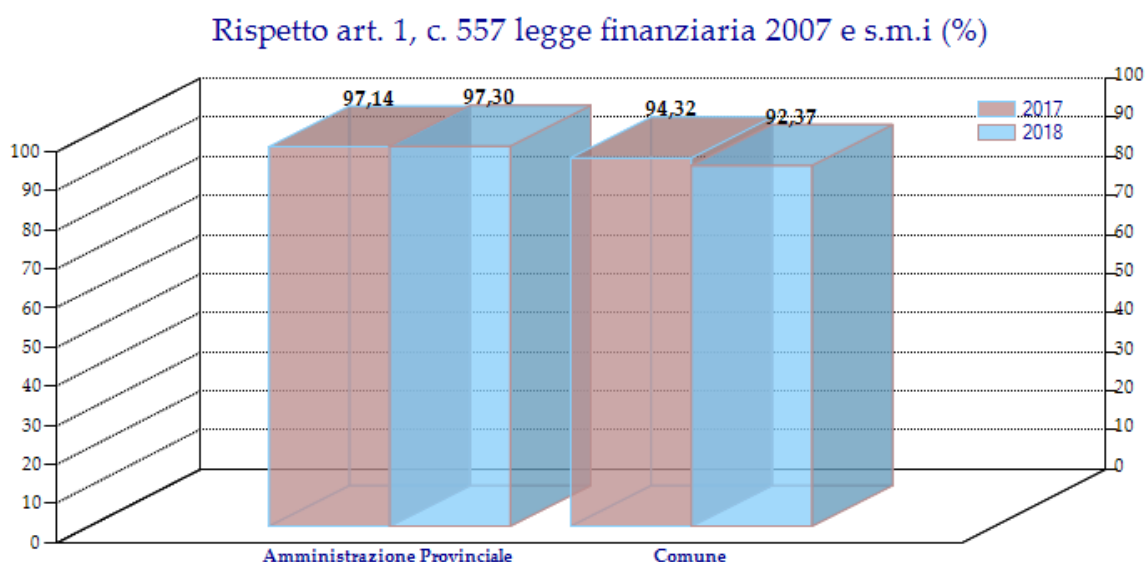
personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti 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.”. Il Decreto interministeriale attuativo di detta normativa e di individuazione dei valori soglia è in corso di emanazione.

³⁴ 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”*.

³⁵ Per i vincoli alla spesa di personale delle Unioni cfr. cap. 10.2.

decorrere dall'anno 2014, le disposizioni dell'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni,³⁶ 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". (Cfr. in proposito il paragrafo 4.8).

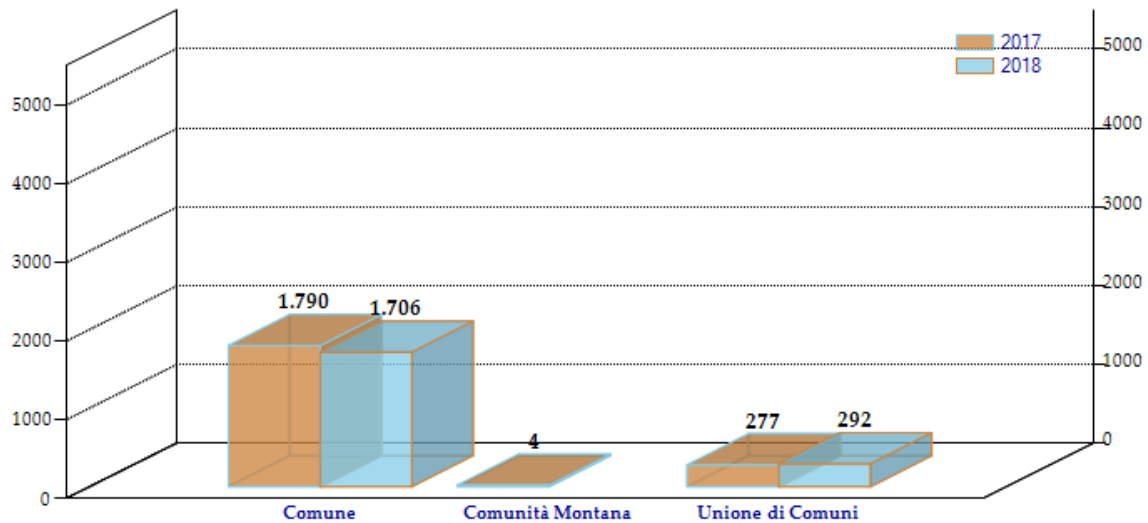
Con il presente *Censimento*, agli enti con popolazione superiore a 1.000 ab. è stato chiesto se, relativamente alle assunzioni effettuate nel 2018, è stato rispettato il disposto di cui all'articolo 1, comma 557 e comma 557 quater della legge finanziaria 2007 e ss.mm.ii.. A questa domanda hanno risposto affermativamente n. 7.394 Comuni e n. 108 tra Province e Città Metropolitane.



Per gli enti inferiori a 1.000 abitanti è stato chiesto se, relativamente alle assunzioni effettuate nel 2018, 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. 1.706 Comuni (contro n. 1.790 del 2017). Detti limiti sono stati rispettati, inoltre, da n. 292 Unioni di Comuni, mentre per le Comunità montane il dato non risulta pervenuto.

³⁶ Per la modifica dell'art. 1 comma 557 della l. 296/ 2006 si rinvia al par. 2.5.

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. 251 enti e negativamente n. 7.531 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, è stata riordinata la disciplina delle partecipazioni societarie delle amministrazioni pubbliche e quindi anche delle società partecipate degli enti locali³⁷. L'art. 24 T.U.S.P e ss.mm.ii. aveva previsto una revisione straordinaria (da effettuarsi entro il 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 soddisfacessero 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. La mancata adozione del piano straordinario di revisione era sanzionata secondo le previsione del citato art. 24³⁸. La revisione periodica da effettuarsi con cadenza annuale, invece, deve avvenire entro il 31 dicembre di ogni anno, secondo quanto disposto dall'art.

³⁷ La legge 145/2018 all'art. 1 commi da 721 a 723 contiene norme di modifica del T.U.S.P.

³⁸ L'art. 1, comma 723 della citata legge 145/2018 ha disposto, poi, l'introduzione del comma 5-bis al citato 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".

20, comma 3, TUSP, a partire dal 2018, con riferimento alla situazione al 31 dicembre 2017 (art. 26, comma 11)³⁹.

L'articolo 18 comma 2bis del decreto-legge n. 112/ 2008, convertito nella legge n. 133/ 2008 e ss.mm.ii., ancora in vigore, 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...”*⁴⁰

L'art. 19, commi 2 e 5, del T.U.S.P. hanno, inoltre, disciplinato il reclutamento del personale delle società controllate 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”*⁴¹;
- *“Le amministrazioni pubbliche socie fissano, con propri provvedimenti, obiettivi specifici, annuali e pluriennali, sul complesso delle spese di 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”*⁴², ovvero delle

³⁹ Il comma 724 dell'art.1 della L. 145/2018 ha inserito, all'articolo 26 del TUSP, 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”* come modificato dal comma 722 del citato art. 1. 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.

⁴⁰ Testo così modificato dall'art. 27 comma 1 lett. a) del T.U.S.P. I commi 1, 2 e 3 dell'art. 18 sono stati abrogati dal TUSP.

⁴¹ 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”*.

⁴² Con Decreto del 9 novembre 2017 emanato dal Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e il Ministro dell'Economia e delle Finanze,

*eventuali disposizioni che stabiliscono, a loro carico, divieti o limitazioni alle assunzioni di personale, tenendo conto del settore in cui ciascun soggetto opera.*⁴³

Il successivo comma 8 dello stesso art. 19 prevede, inoltre, una particolare disciplina relativa al personale nel caso di reinternalizzazione del servizio svolto da società partecipate: *“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.”*

Il comma 9 stabilisce che: *“Le disposizioni di cui all'articolo 1, commi da 565 a 568 della legge 27 dicembre 2013, n. 147, continuano ad applicarsi fino alla data di pubblicazione del decreto di cui all'articolo 25, comma 1, e comunque non oltre il 31 dicembre 2017”.*⁴⁴ Successivamente il comma 872 dell'art. 1 della legge 205/ 2017 ha previsto che: *“Le disposizioni degli articoli 19, comma 8, e 25 del testo unico in materia di società a partecipazione pubblica, di cui al decreto legislativo 19 agosto 2016, n. 175, si applicano, salva diversa disciplina normativa a tutela dei lavoratori, anche ai dipendenti dei consorzi e 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 del predetto testo unico di cui al decreto legislativo n. 175 del 2016, risultino già posti in liquidazione da parte di amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”.*

Nell'anno 2017 n. 7.059 enti hanno fatto la revisione straordinaria delle società (di cui n. 6.648 Comuni, n. 5 Città Metropolitane, n. 77 Province, n. 82

sono state emanate particolari disposizioni di attuazione dell'art. 25 del T.U.S.P. in materia di personale delle società a partecipazione pubblica.

⁴³ Disposizione così modificata dall'art. 12 comma 1 lett. a) del D.Lgs 100/ 2017.

⁴⁴ Comma così modificato dall'art. 12 comma 1 lett. b) del D.Lgs 100/ 2017.

Comunità Montane e n. 277 Unioni di Comuni). Nell'anno 2018 a detta revisione hanno provveduto utilmente n. 6.966 enti (di cui n. 6.881 Comuni e n. 85 Province, n. 87 Comunità Montane e n. 284 Unioni di Comuni). Inoltre, dai dati pervenuti è emerso che n. 43 enti, di cui n. 42 Comuni e n. 1 Unione di Comuni, hanno riassorbito il personale dipendente di amministrazioni pubbliche ai sensi dell'art. 19 comma 8 del D.Lgs 175/ 2016.

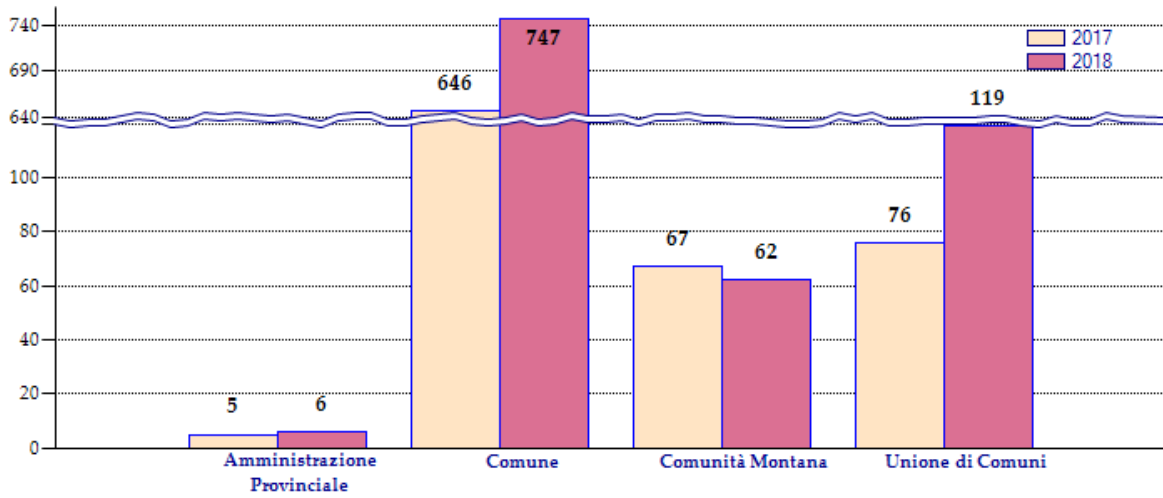
2.5 Incidenza percentuale delle spese di personale sulla spesa corrente

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 2018, la media nazionale dell'incidenza della spesa per il personale in rapporto alle spese correnti è risultata in aumento rispetto alla precedente rilevazione 28,8 % (il 27,4% nel 2017; il 28% nel 2016; il 28,38% nel 2015 e il 31,8% nel 2014) .

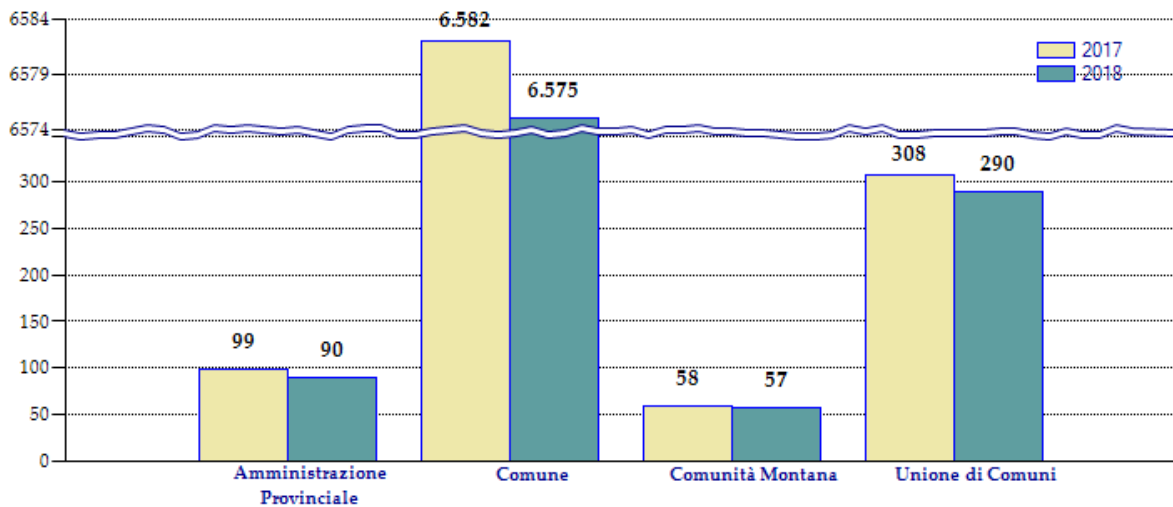
A tal proposito, è interessante sottolineare che n. 934 enti locali (n. 6 Province, n. 747 Comuni, n. 62 Comunità Montane, n. 119 Unioni di Comuni) risultano avere un'incidenza percentuale della spesa di personale uguale o superiore al 40% (n. 815 nel 2017) mentre si sono registrati n. 6.722 enti locali (n. 90 Province di cui n. 12 Città Metropolitane, n. 6.575 Comuni, n. 57 Comunità Montane, n. 290 Unioni di Comuni) con un'incidenza uguale o inferiore al 35% (n. 6.636 nel 2017).

Incidenza Media % (≥ 40) Spesa Personale / Spese Correnti



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

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 integrativa⁴⁵

A decorrere dall'anno 2017, l'art. 23, comma 2⁴⁶, del D.Lgs 75/ 2017, che ha apportato modifiche ed integrazione 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 2016⁴⁷. 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 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.”⁴⁸

Il successivo 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 possono incrementare, oltre il limite di cui al comma 2, l'ammontare

⁴⁵ L'art. 11 del D.Lgs 75/2017 ha apportato modifiche all'art.40 del D.Lgs 165/2001 in materia di contrattazione collettiva.

⁴⁶ 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 e' 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”.

⁴⁷ 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 e Corte dei Conti sez. Veneto n.1/ 2019). Tale assunto è stato ribadito nella dichiarazione congiunta n. 9 al nuovo CCNLFL 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”.

⁴⁸ Per l'incremento del fondo delle risorse decentrate negli enti dissestati cfr. Corte dei Conti Sicilia n. 20/2019.

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.”⁴⁹

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*

⁴⁹ 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.

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”. Inoltre, l'art. 1 comma 226 della L. 208/ 2015 prevede che: “le Regioni e gli Enti Locali che hanno conseguito gli obiettivi di finanza pubblica possono compensare le somme da recuperare di cui al primo periodo del comma 1 dell'art. 4 del decreto legge 6 marzo 2014, n. 16 convertito con modificazioni dalla legge 2 maggio 2014, n. 68 anche attraverso l'utilizzo dei risparmi effettivamente derivanti dalle misure di razionalizzazione organizzativa adottata ai sensi del comma 221 comprensivi di quelli derivanti dall'applicazione del comma 228”.

Successivamente, 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 ricalcato la previgente disciplina prevedendo 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 2018 emerge che:

- per quanto riguarda il personale non dirigente, le risorse complessivamente destinate alla produttività individuale ammontano ad euro 84.565.086 (nell'anno 2017 ammontavano ad euro 81.305.542), mentre l'importo totale destinato alla produttività collettiva ammonta ad euro 89.963.019 (euro 109.538.310 nel 2017).
- la spesa complessiva per le posizioni organizzative è risultata pari ad euro 42.271.891.

2.7 Spesa per contratti di somministrazione

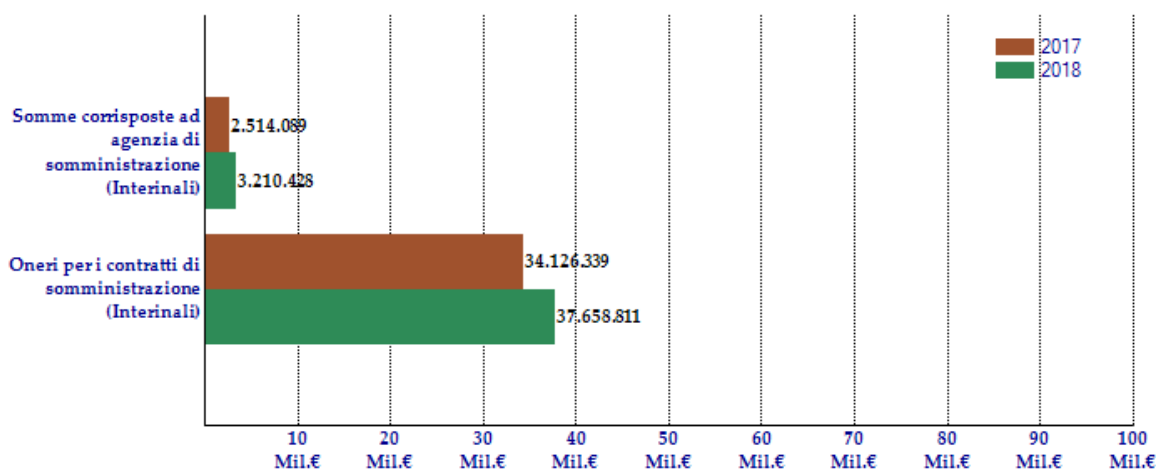
L'art 9 del D.Lgs. 75/ 2017, nel modificare il comma 2 dell'art. 36 del D.Lgs. 165/ 2001, ha confermato che le pubbliche amministrazioni possono stipulare anche contratti di somministrazione a tempo determinato soltanto per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e che detti contratti sono disciplinati dagli artt. 30 e segg. del D.Lgs. 81/ 2015.

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 2018 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 2017.

Le somme complessivamente corrisposte alle agenzie di somministrazione ammontano ad euro 3.210.428 (euro 2.514.089 nel 2017); mentre gli oneri sostenuti per i contratti del personale interinale ammontano ad euro 37.658.811 (euro 34.126.339 nel 2017).

Spese per contratti di somministrazione



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 DI 12.7.2018 n. 87 convertito dalla legge 9.8.2018 n. 96 (c.d. decreto dignità) ha dettato una nuova disciplina delle prestazioni occasionali cui possono far ricorso anche le pubbliche amministrazioni così come previsto dal comma 7 dello stesso art. 54/ bis nei limiti previsti dal comma 1. In particolare, la novellata lett. d) di detto 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.

3. Personale in dotazione e fabbisogno⁵⁰

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. 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... ”.*⁵¹

In merito all'applicazione delle disposizioni concernenti le dichiarazioni di eccedenza o di soprannumero di personale, il Ministro per la Semplificazione

⁵⁰ Per il piano triennale dei fabbisogni di personale cfr. il cap. 6.1

⁵¹ Cfr. cap. 4.7

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 421, 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. 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 successivo comma 770 della stessa legge ha stabilito 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 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 quello stabilito con decreto del Ministro dell'Interno, adottato con cadenza triennale, che fissa i rapporti medi dipendenti/ popolazione per classi demografiche.

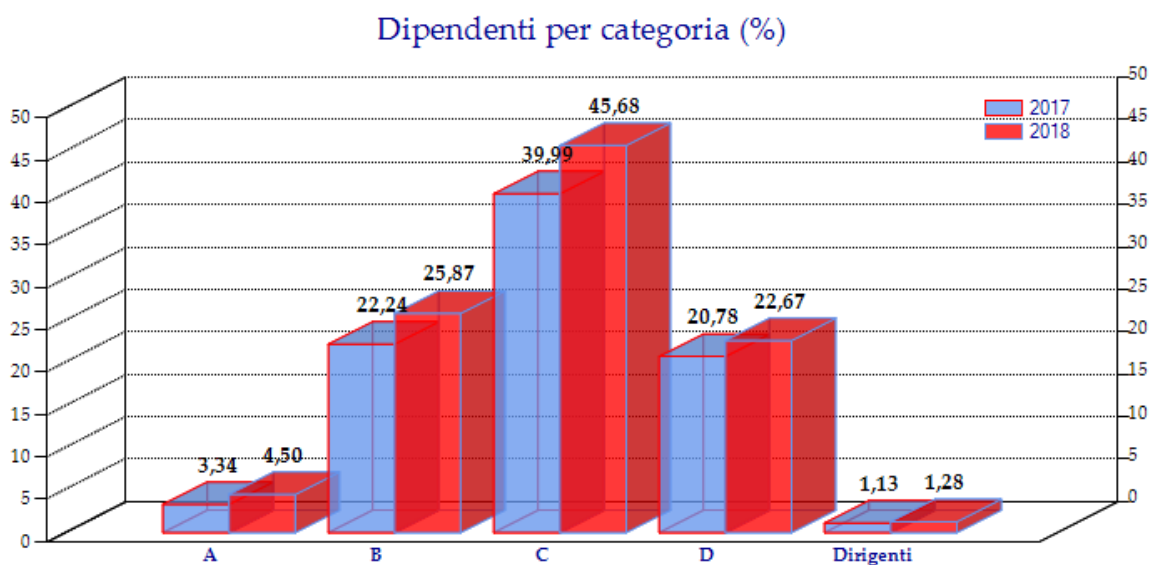
Oltre a tali limiti rimasti ancora in vigore per gli Enti in dissesto ed in riequilibrio finanziario pluriennale con richiesta di accesso al fondo di rotazione si applicano i tetti di spesa per la dotazione organica di cui all'art. 1 comma 557 quater della L. 296/ 2006.

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.

4. Personale in servizio

Il dato relativo al personale (dirigente e non) a tempo indeterminato in servizio (tutti i contratti) al 31.12.2018 è diminuito rispetto al precedente censimento: n. 376.285 unità registrate contro le 391.529 alla fine del 2017. Di queste n. 326.756 unità a tempo pieno (contro n. 342.447 del 2017) e n. 49.529 unità a part-time (contro n. 49.082 del 2017).

In particolare, la categoria A ammonta a n. 16.946 unità, il personale di categoria B a n. 97.336, i dipendenti di categoria C a n. 171.896, il personale di categoria D a n. 85.288 e i dirigenti a n. 4.819 (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 100.000⁵² abitanti, della figura del direttore generale⁵³ 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 31.12.2018, n. 19 Comuni, n. 10 Province di cui n. 2 Città Metropolitane 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.16 Comuni, n. 25 Province di cui n. 6 Città Metropolitane.

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, 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 22.2.2006, 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 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*

⁵²Al 31.12.2018, risultavano n. 45 comuni con popolazione superiore ai 100.000 abitanti (n. 46 al 31.12.2017).

⁵³L’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.

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 110⁵⁴ 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 pubblica⁵⁵ 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”.

In merito alla durata degli incarichi dirigenziali la Corte di Cassazione, con la sentenza 13 gennaio 2014, n. 478 è intervenuta in merito alla durata minima degli incarichi ex art. 110 stabilendo che gli stessi non possono avere durata inferiore a tre anni⁵⁶, 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 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.

⁵⁴ 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.

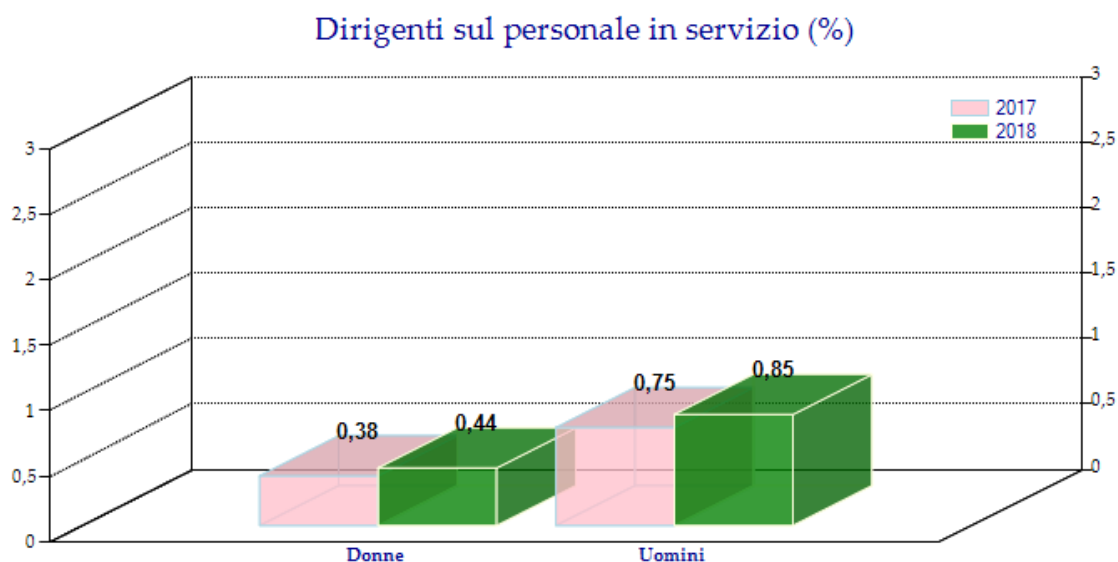
⁵⁵ Con sentenza n. 53180, depositata il 27 novembre 2018, la sezione penale della Corte di Cassazione ha definitivamente risolto la questione dell'obbligo di pubblicazione in Gazzetta delle selezioni destinate ad assumere dirigenti a contratto in base all'art. 110 del TUEL, qualora seguano le regole proprie del concorso pubblico.

⁵⁶ Sul punto Cfr. Tar Puglia n. 14/2019.

In totale i dirigenti in servizio al 31 dicembre 2018 erano n. 4.819 (compresi i dirigenti a tempo determinato che coprivano posti presenti in organico e direttori generali), contro i n. 4.410 del 2017. Rimane significativa la differenza tra uomini n. 3.182 (n. 2.934 nel 2017) e donne n. 1.637 (n. 1.476 nel 2017).

Al 31.12.2018, i dirigenti assunti, ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del decreto legislativo n. 267/2000, per coprire posti in organico erano complessivamente n. 791, mentre le alte specializzazioni assunte ai sensi della medesima disposizione erano n. 717.

Viceversa, i dirigenti assunti fuori dotazione organica, ai sensi del comma 2 del citato articolo 110, erano complessivamente n. 158 e le alte specializzazioni ammontavano a n. 370.



4.3 Dipendenti per categoria e posizione economica

Per quanto riguarda l'inquadramento dei dipendenti l'art. 12 del nuovo 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 lieve diminuzione rispetto alla precedente rilevazione n. 376.285 unità (contro n. 391.529 unità del 2017): la categoria più numerosa è la C, rappresentata dal 46% 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 31.12.2018 negli enti che applicano il contratto collettivo nazionale.

Categorie e Posizioni economiche 2018 (CCNL)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
A	3.576	1.978	1.864	2.3380	5.228	161			
B	11.723	9.977	13.941	12.604	13.663	11.812	16.485	1.207	26
C	33.467	29.178	23.826	24.749	53.894	2.050	19	1	
D	14.929	15.031	14.959	12.501	12.199	12.245	669	44	
Tot.	63.695	56.164	54.590	73.234	84.984	26.268	17.173	1.252	26

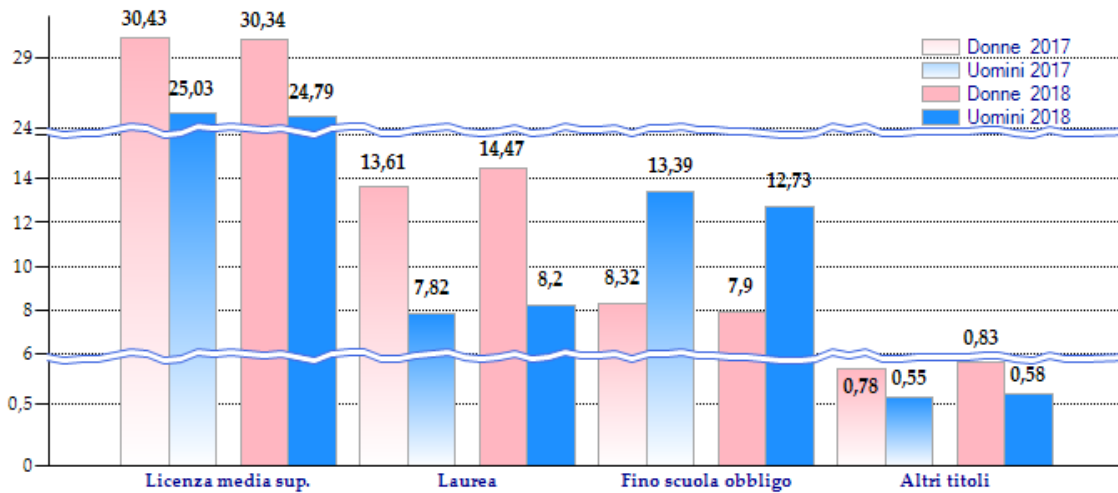
4.4 Titolo di studio

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 2018:

- n. 207.444 è in possesso del diploma di scuola media superiore (contro n. 217.120 unità del 2017);
- un numero rilevante di dipendenti è laureato (n. 74.263 unità in possesso di laurea magistrale, contro le n. 73.713 unità del 2017) e n. 11.066 unità in possesso di laurea triennale (contro le n. 10.195 del 2017);
- n. 2.302 (n.2.217 nel 2017) ha anche seguito corsi post-laurea o ha conseguito un dottorato di ricerca (n. 2996, contro n. 3.001 del 2017);
- il numero di dipendenti in possesso del solo titolo di studio della scuola dell'obbligo è aumentato (n. 77.626 contro n. 52.410 unità del 2017).

Dipendenti per titoli di studio (%)



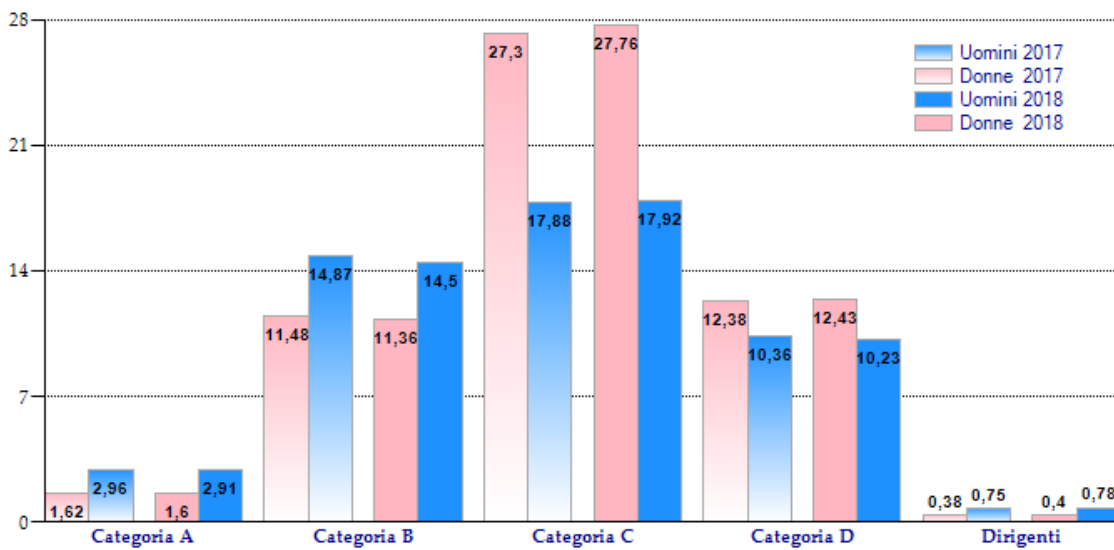
☆ Nel grafico è stata utilizzata la 'Scale Break' (Linea di rottura) per evidenziare i valori minimi.

4.5 Personale maschile e femminile.

Dai dati rilevati (tutti i contratti), risulta che, alla fine del 2018, la presenza dell'elemento femminile era complessivamente superiore a quella maschile (in totale n. 201.642 donne e n. 174.643 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. 67.440 uomini e n. 104.456 donne) e nella categoria D (n. 38.499 uomini e n. 46.789 donne).

Dipendenti per sesso (%)



4.6 Anzianità anagrafica

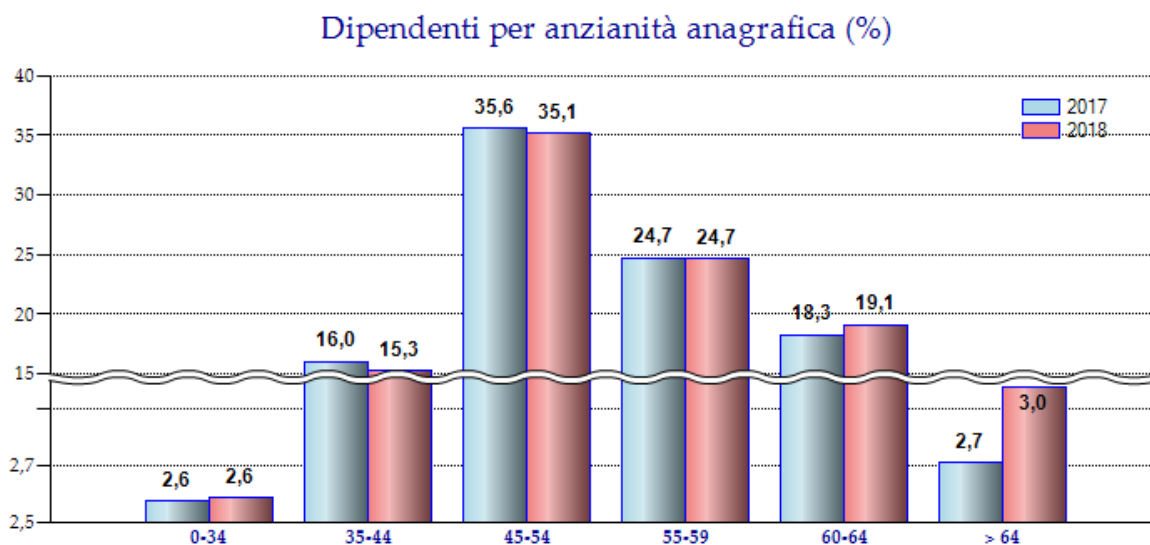
Il dato relativo all'anzianità anagrafica, così come quello concernente l'anzianità di servizio è utile per valutare le ricadute delle norme in materia pensionistica, riportate nel successivo capitolo dedicato alle *Cessazioni*, sulla situazione occupazionale degli enti locali.

Relativamente alle fasce d'età maggiormente interessanti ai fini dell'applicazione delle disposizioni in materia pensionistica, al 31.12.2018 risultavano in servizio i seguenti contingenti di personale:

età 55 – 59 anni: n. 44.430 uomini (n. 47.739 nel 2017) e n. 48.477 donne (n. 49.093 nel 2017);

età 60 – 64 anni: n. 41.755 uomini (n. 41.897 nel 2017) e n. 30.178 donne (n. 29.643 nel 2017);

età 65 anni e oltre: n. 6.985 uomini e n. 4.223 donne (alla fine del 2017 in tale fascia di età erano risultati presenti n. 6.401 uomini e n. 4.218 donne).



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

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 donne⁵⁷.

La legge 190/2014, all'art. 1, comma 113, ha previsto: *”con effetto sui trattamenti pensionistici decorrenti dal 1° gennaio 2015, il secondo periodo del comma 2 quater dell'art. 6 del D.L. 29 dicembre 2011 n. 216, convertito con modificazioni dalla legge 24 febbraio 2012, n. 14, e successive modificazioni è sostituito dal seguente: le disposizioni di cui all'art. 24 comma 10⁵⁸, 3° e 4° periodo, del D.L. 201/2011 convertito con modificazioni dalla legge 214/2011 in materia di riduzione percentuale dei trattamenti pensionistici, non trovano applicazione limitatamente ai soggetti che maturano il previsto requisito di anzianità contributiva entro il 31 dicembre 2017.”*

Ai sensi del successivo comma 113 bis, come inserito dall'art. 1 comma 299 della L. 208/2015 *“le disposizioni di cui al secondo periodo del comma 2 quater dell'art. 6 del decreto legge 29 dicembre 2011 n. 216... ..si applicano anche ai trattamenti pensionistici decorrenti negli anni 2012, 2013 e 2014. La disposizione... ..si applica esclusivamente con riferimento ai ratei di pensione corrisposte a decorrere dal 1° gennaio 2016”*.

Come per i precedenti *Censimenti*, è stato, quindi, rilevato il dato relativo all'anzianità di servizio al 31 dicembre del 2018. Ciò anche al fine di valutare l'impatto delle disposizioni⁵⁹ che hanno previsto la facoltà, per le pubbliche amministrazioni, di risolvere unilateralmente il rapporto di lavoro e il contratto individuale, a decorrere dal compimento dell'anzianità massima contributiva del personale dipendente, ivi compresi i dirigenti.

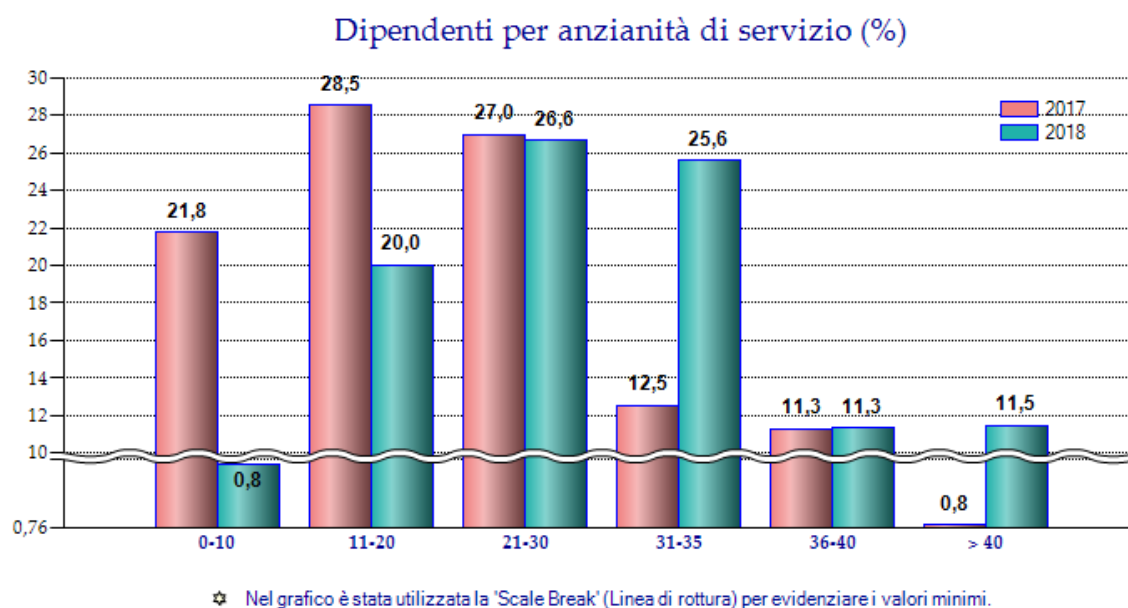
Al 31.12.2018 la fascia più numerosa è risultata quella dei dipendenti che hanno prestato da 11 a 20 anni di servizio (n. 104.321 contro n. 111.682 del 2017) di cui 46.065 uomini e n. 58.256 donne; seguita da quella dei dipendenti tra i 21 e i 30 anni di servizio (n. 100.218 contro n. 105.636 del 2017), di cui n. 46.841 uomini e n. 53.377 donne; poi da quella da 31 a 40 anni di servizio (n. 89.208 contro n. 93.373 del 2017), di cui n. 47.417 uomini e n. 41.791 donne;

⁵⁷ Per l'approfondimento della disciplina cfr. cap.7

⁵⁸ Il Dl 4/2019 convertito con modificazioni dalla legge n. 26/2019 concernente: *“Riduzione anzianità contributiva per accesso al pensionamento anticipato indipendente dall'età anagrafica. Decorrenza con finestre trimestrali”* all'art. 15 ha disposto che: *“Il comma 10 dell'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, e' sostituito dal seguente: «A decorrere dal 1° gennaio 2019 e con riferimento ai soggetti la cui pensione e' liquidata a carico dell'AGO e delle forme sostitutive ed esclusive della medesima, nonche' della gestione separata di cui all'articolo 2, comma 26, della legge 8 agosto 1995, n. 335, l'accesso alla pensione anticipata e' 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”*. Sul punto cfr. Circ. INPS 29.1.2019.

⁵⁹ Articolo 72, comma 11, del decreto-legge n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008 come modificato dall'art. 1 comma 5 del D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014 e articolo 1, comma 16, del decreto legge n. 138/2011, convertito nella legge n. 148/2011.

poi dalla fascia fino a 10 anni di servizio (n. 78.376 contro n. 85.190 del 2017), di cui n. 31.955 uomini e n. 46.421 donne. Inoltre, la fascia che ha superato i 40 anni di servizio è pari a n. 2.983 (contro n. 2.976 del 2017), di cui n.1.653 uomini e n. 1.330 donne.



4.8 Personale polizia locale

La legge 48/ 2017 di conversione del Dl 14/ 2017, all'art. 7 comma 2 bis ha previsto che: *“Per il rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e al fine di dare massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana contenute nel presente provvedimento, negli anni 2017 e 2018 i comuni che, nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, alla spesa relativa al personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente, fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le cessazioni di cui al periodo precedente non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale secondo la percentuale di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.*⁶⁰ Il successivo comma 2-ter, dello stesso articolo 7,

⁶⁰ Dall'anno 2019 il nuovo decreto sicurezza di cui alla legge 1.12.2018 n. 132 di conversione del Dl 113/2018, all'art. 35 bis ha ulteriormente 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 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante*

ha, inoltre, 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, di 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 31*bis* 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”*.

personale”. 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. 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... 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 ”*. Il Ministero dell'Interno con circolare n. 11001/118/8 del 18.12.2018 ha emanato apposite istruzioni concernenti le modalità di accesso al fondo. Inoltre, per il 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 citato comma 228 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 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.....”*.

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.

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 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 421, della legge 23dicembre 2014, n.190, è rideterminata in aumento in misura corrispondente al personale riallocato”*.⁶⁴

Dai dati rilevati, risulta che, in totale, il personale addetto al servizio di polizia locale ammonta a n. 54.754 unità - n. 51.065 nei Comuni (contro n. 55.814 del 2017), di cui n. 5.225 nei Comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti (contro n. 5.448 del 2017); n. 2.109 nelle Unioni di Comuni (contro n. 2.079 del 2017; n. 1.565 nelle Province di cui n. 485 nelle Città Metropolitane).

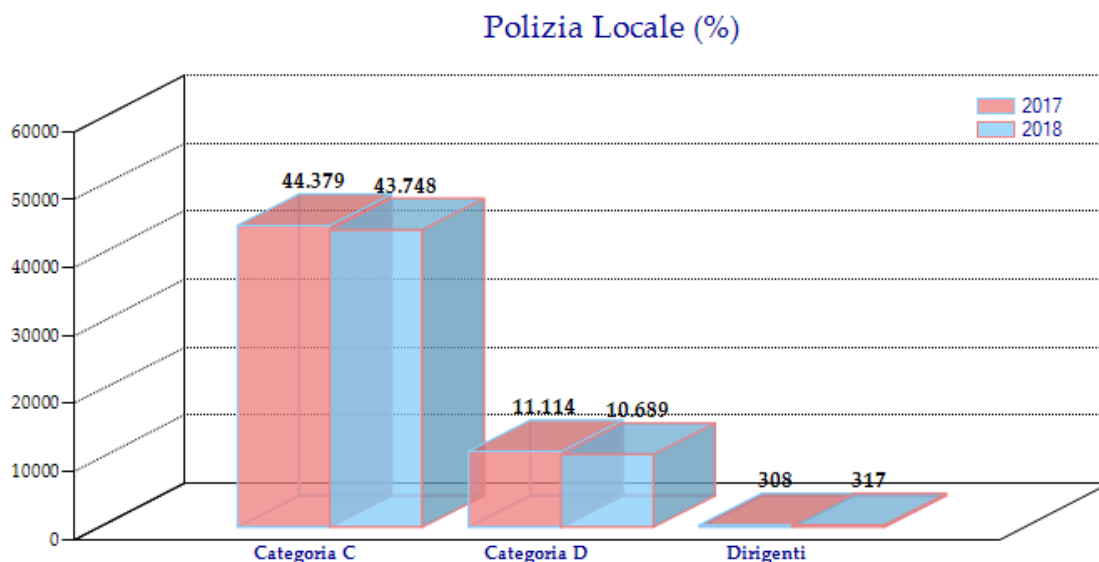
Per quanto riguarda l'inquadramento, i dirigenti sono complessivamente n. 317 unità, di cui n. 12 nelle Province, n. 8 nelle Città Metropolitane, n. 283 nei Comuni, n. 1 nelle Comunità Montane e n. 13 nelle Unioni di Comuni; le unità di categoria D sono n. 10.689 (n. 207 nelle Province, n. 86 nelle Città Metropolitane, n. 9.932 nei Comuni, n. 5 nelle Comunità Montane e n. 459 nelle Unioni di Comuni) e le unità di categoria C sono n. 43.748 (n. 858 nelle Province, n. 394 nelle Città Metropolitane, n. 40.850 nei Comuni, n. 9 nelle Comunità Montane e n. 1.637 nelle Unioni di Comuni).

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

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

⁶⁴ Dall'anno 2018 per le assunzioni delle Province e città metropolitane in materia di viabilità cfr capitolo 2.3.

- Italia nord occidentale: n. 14.872 unità (percentuale media di addetti rispetto al totale del personale di polizia locale in servizio: 27,1 %);
- Italia nord orientale: n. 8.254 unità (percentuale media: 15%);
- Italia centrale: n. 13.730 unità (percentuale media: 25%);
- Italia meridionale: n. 12.097 unità (percentuale media: 22%);
- Italia insulare: n. 5.801 unità (percentuale media: 10,5%).



... e per regione:

- Piemonte: n. 4.113 unità (percentuale media di addetti rispetto al totale del personale di polizia locale in servizio: 7,5%);
- Valle d'Aosta: n. 147 unità (percentuale media: 0,2%);
- Lombardia: n. 8.668 unità (percentuale media: 15,8%);
- Trentino Alto-Adige: n. 504 unità (percentuale media: 0,9%);
- Veneto: n. 3.085 unità (percentuale media: 5,6%);
- Friuli Venezia-Giulia: n. 778 unità (percentuale media: 1,4%);
- Liguria: n. 1.944 unità (percentuale media: 3,5%);
- Emilia Romagna: n. 3.887 unità (percentuale media: 7%);
- Toscana: n. 3.668 unità (percentuale media: 6,6%);
- Umbria: n. 678 unità (percentuale media: 1,2%);
- Marche: n. 1.180 unità (percentuale media: 2,1%);
- Lazio: n. 8.204 unità (percentuale media: 14,9%);
- Abruzzo: n. 992 unità (percentuale media: 1,8%);
- Molise: n. 206 unità (percentuale media: 0,4%);
- Campania: n. 5.710 unità (percentuale media: 10,4%);
- Puglia: n. 3.361 unità (percentuale media: 6,1%);
- Basilicata: n. 448 unità (percentuale media: 0,8%);
- Calabria: n. 1.380 unità (percentuale media: 2,5%);

- Sicilia: n. 4.384 unità (percentuale media: 8%);
- Sardegna: n. 1.417 unità (percentuale media: 2,6%).

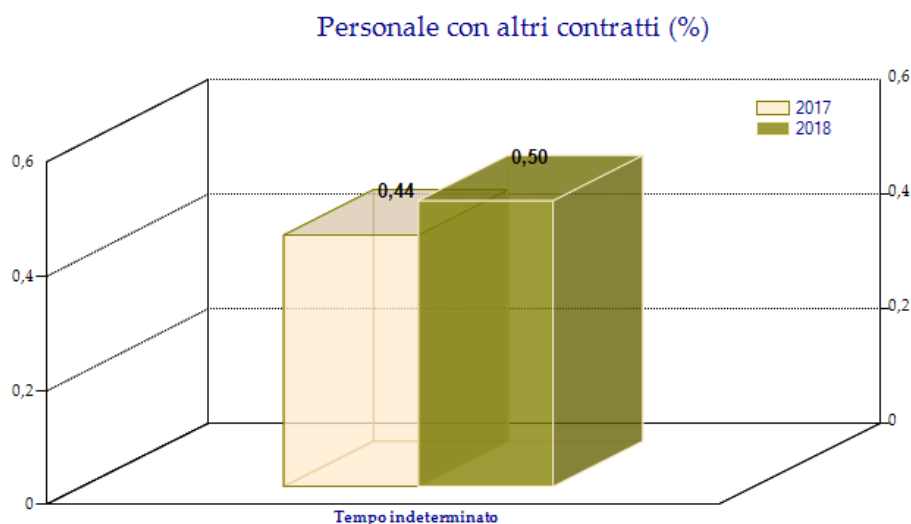
L'articolo 208 del codice della strada (decreto legislativo n. 285/ 1992), comma 5bis, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 40, comma 1, lett. c) della legge n. 120 del 29.7.2010, stabilisce che una quota parte dei proventi delle sanzioni amministrative spettanti agli enti locali, da determinare 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.

Complessivamente, il personale assunto dai comuni in qualità di stagionale a progetto ai sensi della predetta legge finanziaria ammonta a n. 1.095 contro n. 865 unità del 2017.

Il servizio di polizia locale è ancora largamente gestito in economia diretta (70% 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 lievemente aumentata rispetto al 2017. Al 31.12.2018 risultavano complessivamente in essere n. 1.866 unità di personale (a tempo indeterminato), contro n.1.716 del 2017.



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.

Tale disposizione, in forza dell'orientamento giurisprudenziale della Corte dei Conti del Lazio di cui alla deliberazione n. 63/ 2017, deve ritenersi applicabile 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 2018 si è registrato un aumento del personale assunto a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 TUEL (n. 1.528 collaboratori contro n. 1.477 del 2017 e n. 763 del 2017).

Al 31.12.2018 risultavano complessivamente in servizio presso gli uffici di staff n. 4.786 unità di personale dipendenti dell'amministrazione (n. 162 con qualifica dirigenziale, n. 4.339 non dirigenti) e n. 285 esterni all'istituzione.

4.11 Personale a tempo parziale

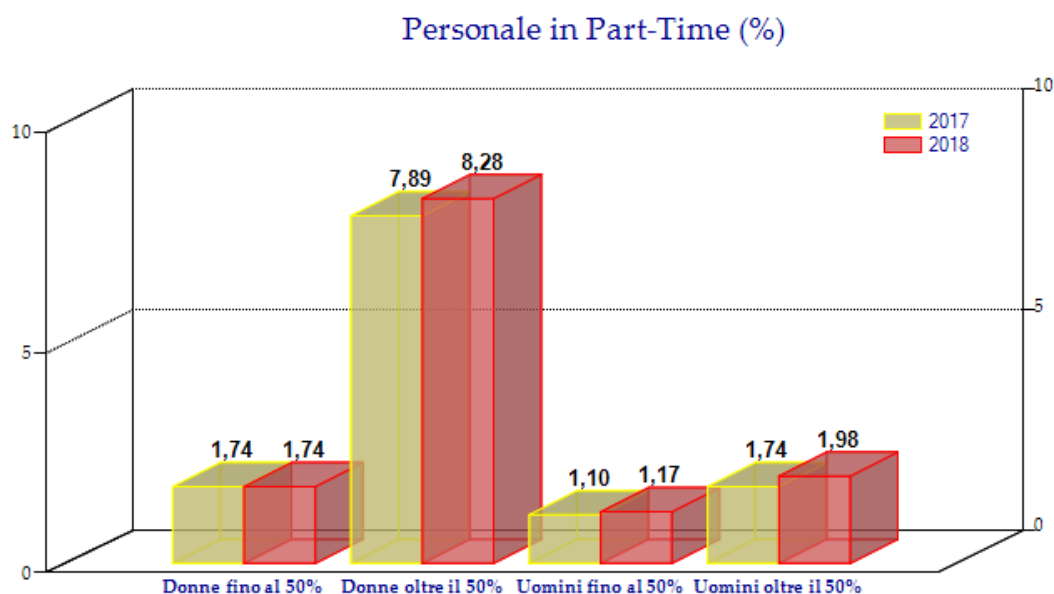
Dai dati rilevati emerge che, complessivamente, alla fine del 2018, erano presenti n. 49.529 unità di personale part-time (tutti i contratti), contro n. 49.082 censite al 31.12.2017.

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 del 2007, aveva previsto per il

personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale⁶⁵, 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.

Il fenomeno riguarda per la maggior parte le donne (n. 37.684) 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. 4.412 uomini avevano nel 2018 un contratto part-time fino al 50% dell'orario di lavoro (contro n. 4.290 del 2017) e n. 7.433 oltre il 50% (contro n. 6.827 del 2017). Per quanto riguarda le donne, n. 6.535 avevano un contratto fino al 50% dell'orario (n. 6.827 nel 2017) e n. 31.149 oltre il 50% (n. 30.883 nel 2017).



4.12 Articolazione del lavoro turnazione e reperibilità

Alla fine del 2018 il ricorso all'istituto della turnazione risulta in aumento mentre quello della reperibilità risulta in diminuzione rispetto all'anno precedente.

In particolare, per quanto riguarda le turnazioni:

anno 2014: n. 53.265

anno 2015: n. 58.315

anno 2016: n. 56.195

anno 2017: n. 53.548

⁶⁵ 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.

anno 2018: n. 54.256

per quanto attiene alle reperibilità:

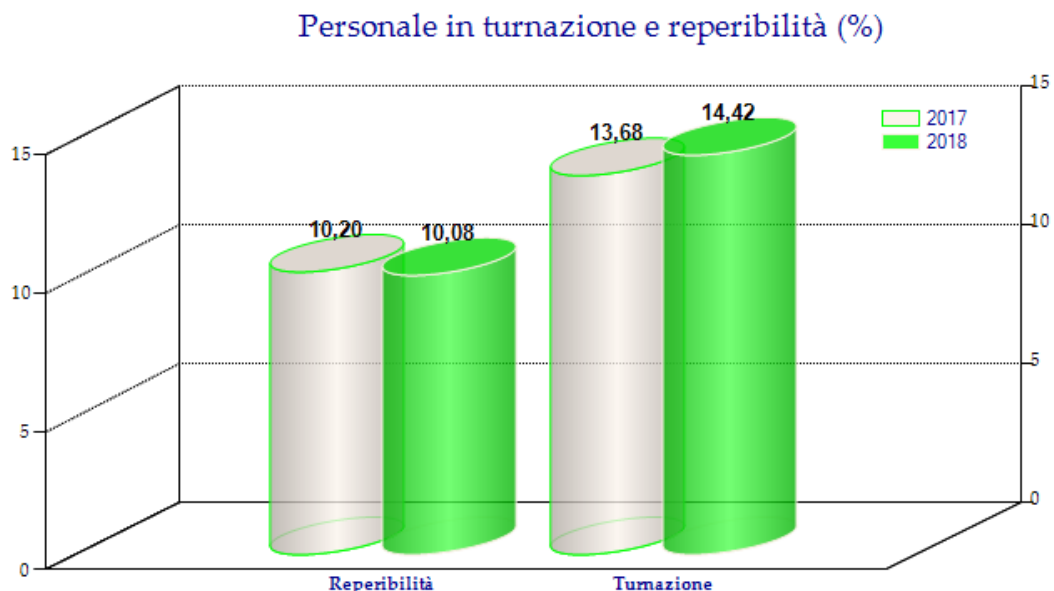
anno 2014: n. 48.442

anno 2015: n. 45.588

anno 2016: n. 42.385

anno 2017: n. 39.955

anno 2018: n. 37.913



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 richiama 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 2009⁶⁶. Tuttavia ai sensi dell'art. 11, 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 2009.⁶⁷

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 si applica a decorrere dal 1° gennaio 2018, secondo quanto previsto dall'art. 22 comma 8 del D.Lgs 75/ 2017⁶⁸. Inoltre, il citato art. 5 del D.Lgs 75/ 2017 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.

Al fine di ridurre il precariato, l'articolo 4, comma 6*quater*, della legge n. 125 del 30.10.2013 (di conversione del decreto legge n. 101 del 31.8.2013), ha previsto che: *“le regioni e i comuni che hanno proceduto, ai sensi dell'articolo 1, comma 560, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, a indire procedure selettive pubbliche per titoli ed esami possono, in via prioritaria rispetto al reclutamento speciale di cui al comma 6 del presente articolo e in relazione al proprio effettivo fabbisogno e alle risorse finanziarie disponibili, fermo restando il rispetto delle regole del patto di stabilità interno e nel rispetto dei vincoli normativi assunzionali e in materia di contenimento della spesa complessiva di personale, procedere all'assunzione a tempo indeterminato, a domanda, del personale non dirigenziale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, sottoscritto a conclusione delle procedure selettive precedentemente indicate, che abbia maturato, alla data di entrata in vigore del presente decreto, almeno tre anni di servizio alle loro dipendenze negli ultimi cinque anni...”* Successivamente, l'art. 1 comma 812 della legge 205/ 2017 ha disposto che: *“Al fine di superare il precariato e di valorizzare le professionalità acquisite dal personale a tempo determinato, resta ferma l'applicazione dell'articolo 4,*

⁶⁶ 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 irrisori inidonei 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 irrisorio.

⁶⁷ Ai fini della riduzione delle spese di cui al comma 557 dell'art.1 della l. 296/2006 cfr. Corte dei Conti, Sez. Autonomie n. 16/2016.

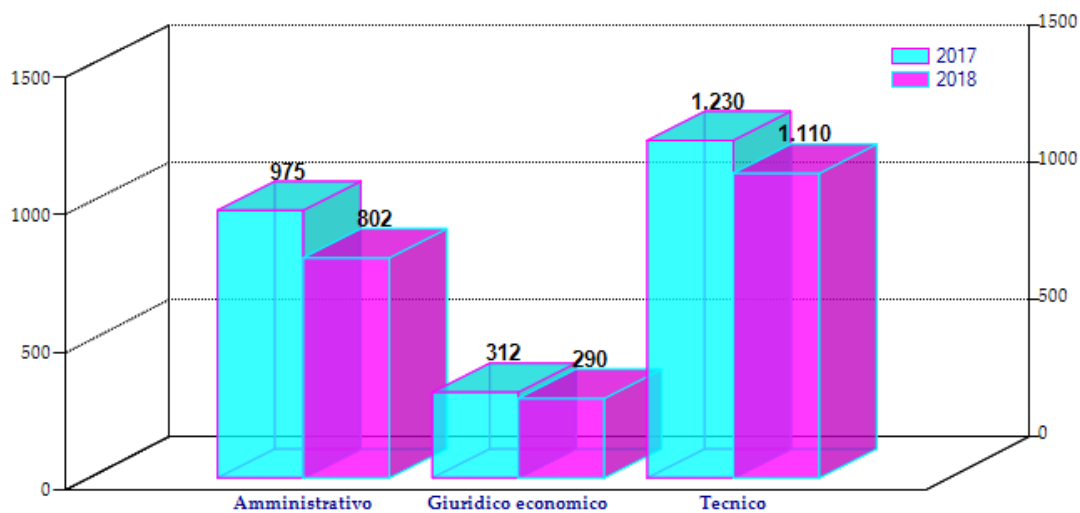
⁶⁸Il comma 1131 let. f) dell'art. 1 della legge 145/2018 ha differito tale termine al 1.7.2019.

comma 6-quater, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, alle selezioni comunque effettuate e concluse ai sensi dell'articolo 1, comma 560, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”.

Dalla rilevazione emerge che nel 2018 sono stati stipulati n. 2.202 contratti di collaborazione di natura autonoma (contro i n. 2.517 del 2017) con n. 1.817 soggetti diversi (contro i n. 2.251 del 2017). 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 20.269.235.

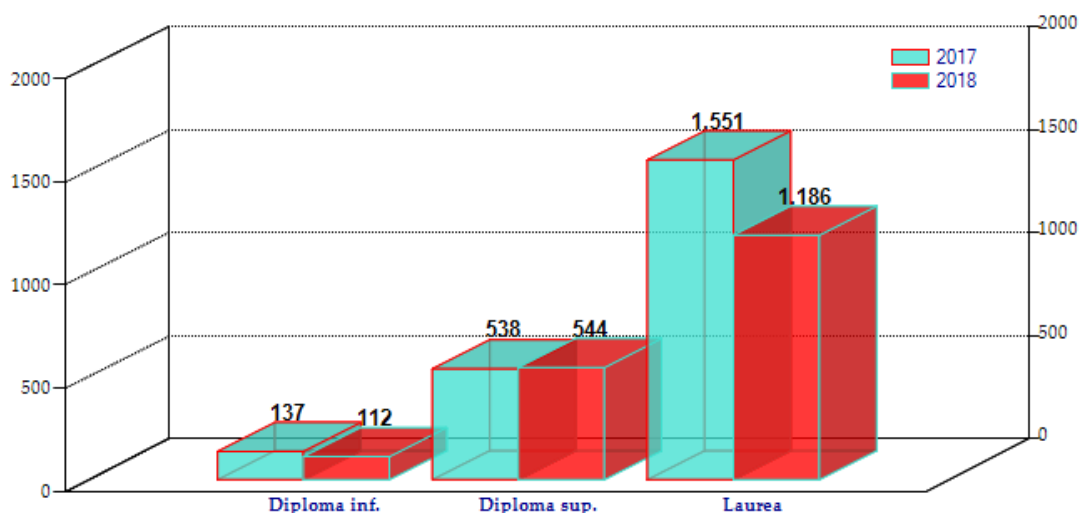
La maggiore concentrazione si registra nel settore tecnico (n. 1.110 contro n.1.230 contratti del 2017), seguito da quello amministrativo (n. 802 contro n. 975 contratti del 2017) e, a lunga distanza da quello giuridico/ economico (n. 290 contro n. 312 contratti del 2017).

Contratti di collaborazione di natura autonoma - Tipologia incarico



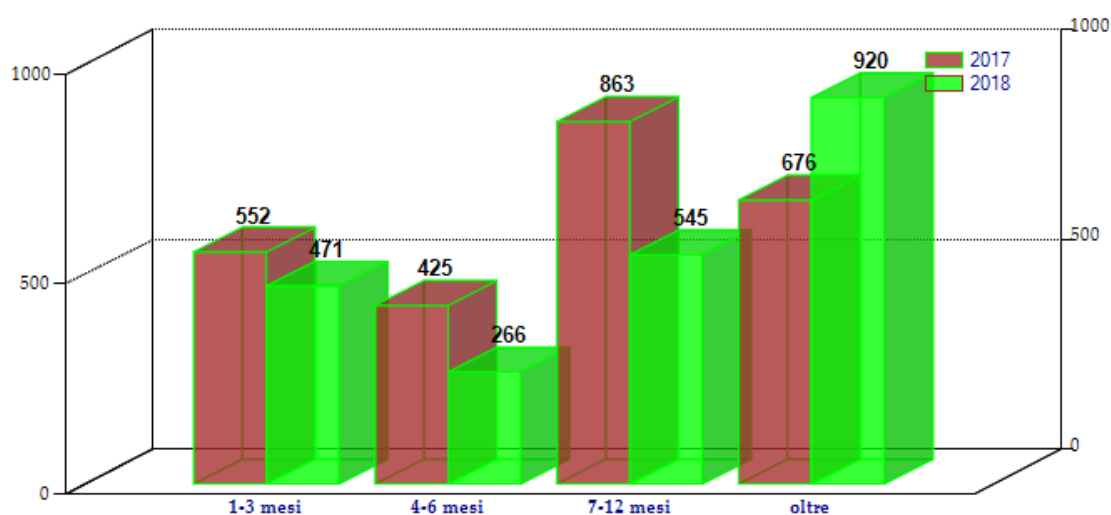
Dai dati utili pervenuti, risulta che la stragrande maggioranza del personale con contratto di collaborazione coordinata e continuativa, pari a n. 1.186 unità è laureato, n. 544 unità hanno il diploma di scuola media superiore e n. 112 quello di scuola media inferiore.

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, poco più del 10% dei contratti stipulati, n. 235, 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 conducono all'interno

dell'unica categoria generale "collaborazione autonoma" anche gli incarichi di studio e consulenza.⁶⁹

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"*.

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 nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243"*. In virtù di tale ultima previsione il limite del 20 % della spesa sostenuta nell'anno 2009 non si applica ai Comuni che approvano il bilancio entro il 31/ 12 dell'anno precedente.

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...."*⁷⁰.

Inoltre, le norme fanno obbligo alle amministrazioni pubbliche 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/ 2013⁷¹.

⁶⁹ Cfr. capitolo 4.13

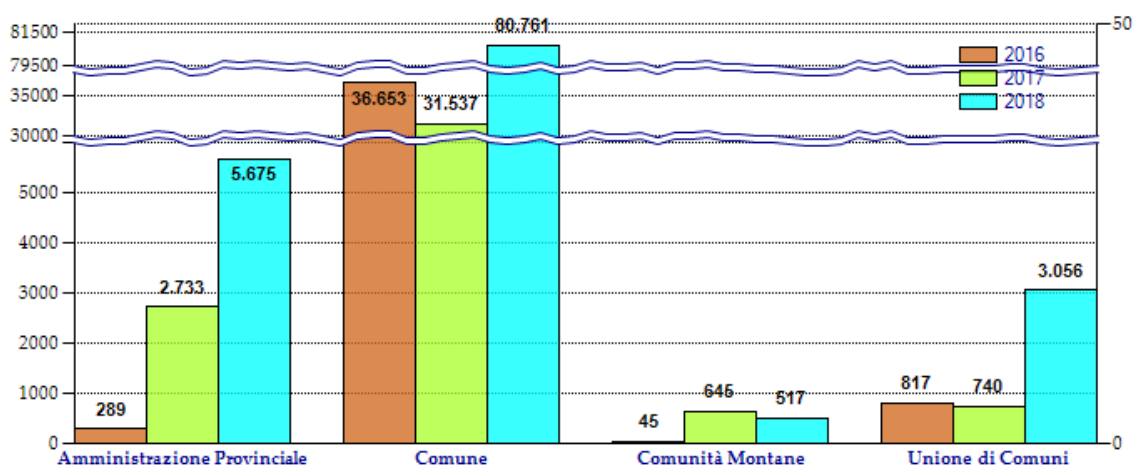
⁷⁰ Sull'interpretazione dell'art. 5 comma 9 del decreto-legge n. 95/ 2012, cfr. circ. Dip. Funz. Pubbl. 4 dicembre 2014 n. 6 e 10.11.2015 n. 4.

⁷¹ 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"*.

Analoghi obblighi sono previsti anche per le società controllate dalle PA. Infatti, l'articolo 14 comma 2 del D.Lgs 97/ 2016, 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”.

Al 31.12.2018 risultavano in essere n. 90.009 incarichi di studio o consulenza (n. 35.655 nel 2017) di cui n. 80.761 stipulati dai Comuni (n. 31.537 nel 2017), n. 517 stipulati dalle Comunità Montane (n. 645 nel 2017), n. 5.675 dalle Amministrazioni Provinciali e Città Metropolitane (n. 2.733 nel 2017) e n. 3.056 dalle Unioni dei Comuni (n. 740 nel 2017), per una spesa complessiva pari ad Euro 124.952.342.

Incarichi di studio, ricerca e consulenza

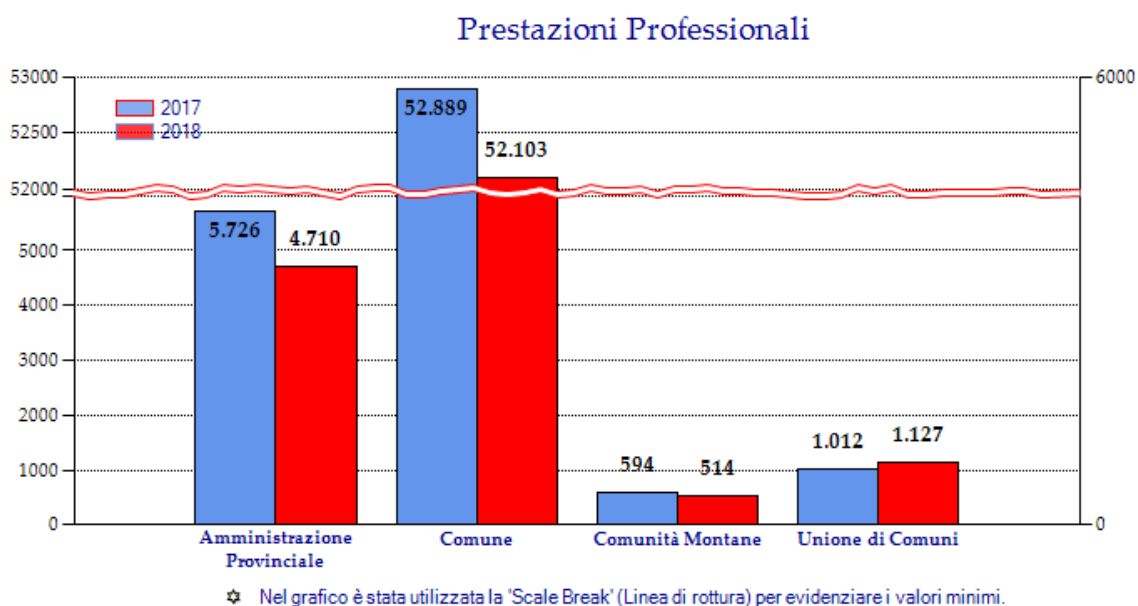


✪ Nel grafico è stata utilizzata la 'Scale Break' (Linea di rottura) per evidenziare i valori minimi.

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 nuovo CCNLFL 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 informazione; incarichi conferiti per la rappresentanza in 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.

Al 31.12.2018, risultavano complessivamente stipulati n. 58.454 contratti professionali (n. 60.221 nel 2017), di cui n. 52.103 nei Comuni, n. 1.127 nelle Unioni di Comuni, n. 514 nelle Comunità Montane e n. 4.000 nelle Province e n. 710 nelle Città Metropolitane.



4.16 Lavoro flessibile⁷²

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”*.

Inoltre, 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 conv. con 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 con 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 c. 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, 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,*

⁷² 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”*.

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”.

Gli Enti possono, pertanto, avvalersi di personale a tempo determinato⁷³ ovvero contratti di collaborazione con convenzioni⁷⁴ autonoma,⁷⁵ nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009⁷⁶. 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.⁷⁷ 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. 276⁷⁸ 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. 17 del D.L. 113/ 2016, convertito con L. 160/ 2016 ha aggiunto all'art. 1 comma 228 della L. 208/ 2015 i commi 228 bis, 228 ter, 228 quater e 228 quinquies stabilendo 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, 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

⁷³ Per le assunzioni a tempo determinato del personale di polizia locale cfr. Cap. 4.8.

⁷⁴ 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.

⁷⁵ Vedasi in proposito cap. 4.13.

⁷⁶ 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 DI 78/ 2010.

⁷⁷ 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”.*

⁷⁸ Il D.Lgs n. 81/ 2015 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. Successivamente il DI 12.7.2018 n. 87 convertito dalla legge 9.8.2018 n. 96 (c.d. decreto dignità) ha apportato agli artt. 1 e 2 modifiche al citato D.Lgs 81/ 2015 relativamente alla disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e della somministrazione. Tuttavia tali modifiche, per espressa previsione dei citati articoli, non si applicano alle predette tipologie di contratti stipulati dalle pubbliche amministrazioni, alle quali, pertanto, continuano ad applicarsi le disposizioni vigenti anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto dignità. Inoltre, il comma 403 dell'art 1 della legge 145/ 2018 ha modificato il comma 3 dell'art. 1 del D.Lgs 81/ 2015 prevedendo l'esclusione dalla richiamata disciplina anche per le Università.

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, comma 7, del D.L. 78/ 2015, convertito con L. 125/ 2015, aveva previsto la possibilità di stipulare contratti di lavoro a tempo determinato con termine finale entro il 31.12.2016, ex art. 4, comma 9 terzo periodo, del D.L.101/ 2013, anche in caso di mancato rispetto, per l'anno 2015, del patto di stabilità interno. L'art. 1 comma 3 del D.L. 244/ 2016 conv. con L. 19/ 2017 ha prorogato il termine al 31.12.2017, nel rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio e della spesa di personale. Tale termine è stato prorogato al 31 dicembre 2018 dall'art. 1 comma 1148 lett. g) della legge 205/ 2017.

Analoga previsione è contenuta nell'art.15, comma 6*bis*, del medesimo D.L. 78/ 2015, come introdotto dall'art.1 comma 1 della L. 125/ 2015 per i lavoratori dei centri per l'impiego. L'art. 1 comma 9 del D.L. 244/ 2016 conv. con L. 19/ 2017 ha modificato il citato comma 6 bis del D.L. 78/ 2015, prevedendo la proroga dei contratti a tempo determinato e di collaborazione autonoma fino al 31.12.2017, anche in caso di mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica per l'anno 2016. L'art. 1 della legge 205/ 2017 ai commi da 793⁷⁹ a 800 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*".⁸⁰

⁷⁹ La legge 145/2018 all'art. 1 commi 270, 271, 272 ha modificato i commi 793, 795, 796 della legge 205/2017.

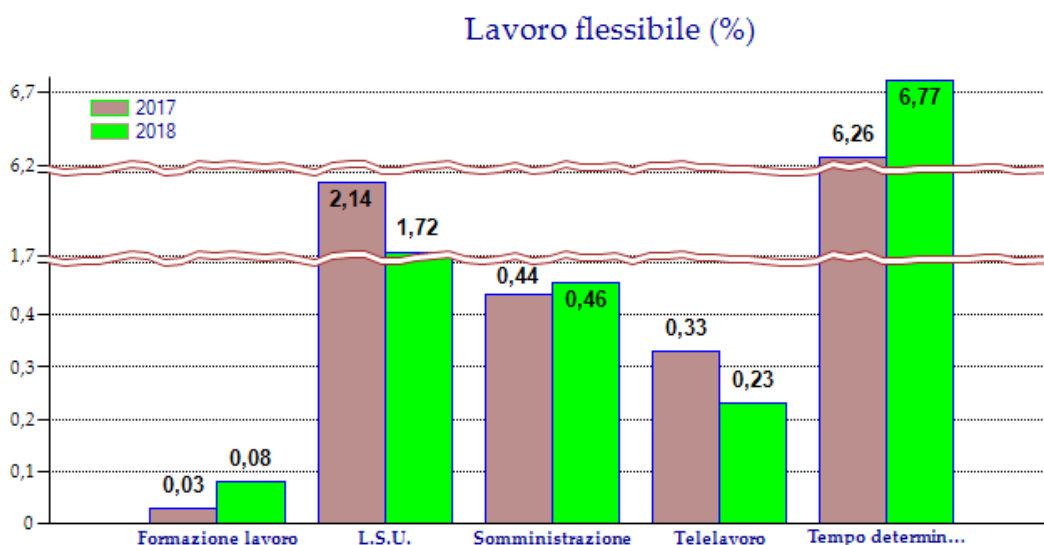
⁸⁰ A decorrere dall'anno 2019, l'art. 1 comma 258 legge 145/2018 prevede che: "*le regioni e le province autonome, le agenzie e gli enti regionali, o le province e le città metropolitane se delegate all'esercizio delle funzioni con legge regionale ai sensi dell'articolo 1, comma 795, della legge 27 dicembre 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 2019, 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.*"

Sempre per le Province, l'articolo 3, comma 6bis del decreto-legge n. 90/ 2014, come convertito nella legge n. 114/ 2014, ha disposto che i contratti di lavoro a tempo determinato, prorogati fino al 31.12.2018⁸¹, ai sensi dell'4, comma 9, del D.L. 101/ 2013, possono essere ulteriormente prorogati, alle medesime finalità e condizioni, fino all'insediamento dei nuovi soggetti istituzionali, così come previsto dalla legge n. 56/ 2014.

Nel 2018 si è registrato un incremento del lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione lavoro e dei contratti di lavoro interinale, mentre si è registrato un decremento del lavoro socialmente utile e del telelavoro.

In particolare, i lavoratori con:

- contratto a tempo determinato (esclusi i dirigenti) sono passati da n. 24.527 del 2017 a n. 25.475;
- contratto di formazione e lavoro: n. 304 (n. 130 unità nel 2017);
- contratto di somministrazione (lavoro interinale): da n. 1.724 nel 2017 a n.1.738;
- contratto di telelavoro: da 1.291 nel 2017 a n. 853;
- contratto di lavoro socialmente utile: da 8.381 nel 2017 a n. 6.490.



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

Nell'anno in esame è stata finanziata dall'Unione Europea l'assunzione di n. 1.924 unità di personale a tempo determinato e altri tipi di lavoro flessibile, mentre nel 2017 il finanziamento ha riguardato n. 1.658 dipendenti a tempo determinato e altri tipi di lavoro flessibile.

⁸¹Termine così prorogato dall'art. 1 comma 426 della legge 190/ 2014.

4.17 Formazione

Per quanto riguarda la formazione l'articolo 6, comma 13, del decreto-legge n. 78/ 2010,⁸² convertito nella legge n. 122/ 2010 e ss.mm.ii., dispone che: *“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.”*⁸³ 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...”. Per l'anno 2017 il comma 1 dell'art. 21 bis del D.L. 50/ 2017 convertito con L. 96/ 2017 ha previsto che 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 le entrate finali e le spese finali non si applicano le limitazioni ed i vincoli di cui alle disposizioni contenute nello stesso art. 21 bis, tra cui anche quella dell'art. 6 comma 13 del D.L. 78/ 2010. Dall'anno 2018 il successivo comma 2 dello stesso art. 21 bis ha previsto che:” ... 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 nell'anno precedente il saldo tra entrate finali e spese finali di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243”.

Inoltre, il nuovo CCNLF 21.5.2018 agli artt. 49bis e 49 ter, nel prevedere una disciplina di dettaglio per la formazione del personale degli enti locali, 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”*.

Per l'anno 2018 l'attività di formazione ha registrato un leggero incremento delle giornate formative risultando pari a n. 356.139 contro n. 323.051 giorni del 2017.

La formazione ha coinvolto:

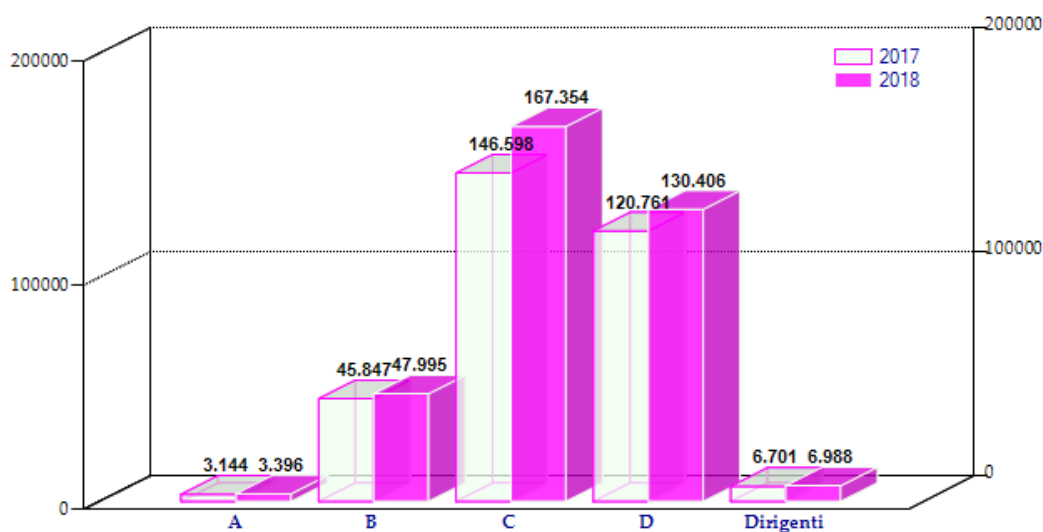
- in primo luogo la categoria C: n. 108.913 giorni/ donne e n. 58.441 giorni/ uomini (nel 2017: n. 95.976 giorni/ donne e n. 50.622 giorni/ uomini);

⁸² L'art. 57 comma 2 del D.L. 124/2019 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, nonche' ai loro enti strumentali in forma societaria, cessano di applicarsi 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.”*

⁸³ L'art. 21 del dl 90/2014 ha unificato le scuole di formazione in capo alla Scuola Nazionale dell'Amministrazione.

- seguita dalla categoria D: n. 79.966 giorni/ donne e n. 50.440 giorni/ uomini (nel 2017: n. 74.668 giorni/ donne e n. 46.093 giorni/ uomini);
- poi dalla B: n. 25.661giorni/ donne e n. 22.334/ uomini (nel 2017: n. 25.401 giorni/ donne e n. 20.446 giorni/ uomini);
- quindi dai dirigenti: n. 2.895 giorni/ donne e n. 4.093 giorni/ uomini (nel 2017: n. 2.691 giorni/ donne e n. 4.010 giorni/ uomini);
- infine dalla categoria A: n. 1.364 giorni/ donne e n. 2.032 giorni/ uomini (nel 2017: n. 1.426 giorni/ donne e n. 1.718 giorni/ uomini).

Giorni di formazione per categoria



In totale, risultano aver frequentato corsi di formazione n. 236.684 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 22.762.368

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 sono attualmente regolamentate dall’art. 16 del nuovo CCNLFL 21.5.2018.

Dai dati rilevati con il *censimento 2018* 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. 152.459 (nel 2017 ne sono state effettuate n. 76.366).

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 2018-2010 l’art. 22 comma 15 del D.Lgs 75/ 2017 e ss.mm.ii. ha introdotto una disciplina derogatoria che prevede: *“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’esterno⁸⁴. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento⁸⁵ 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.”*

⁸⁴ 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. Le progressioni verticali devono essere inserite nel PTFP.

⁸⁵ La Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Puglia con decisione n. 71/2019 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”.*

Elaborando il dato degli enti che hanno risposto al *censimento* 2018 è emerso che le progressioni verticali che comportano passaggio di categoria e qualifica risultano essere state complessivamente n. 1.018.

5. Mobilità, Comandi e Aspettativa

5.1 Mobilità

Dal 2017 è tornata ad applicarsi la normativa sulla mobilità del personale di cui all'art. 30⁸⁶ del D.Lgs 165/ 2001 ss.mm.ii. Detto articolo 30, al comma 2bis, dispone che le amministrazioni, prima dell'avvio di procedure concorsuali finalizzate alla copertura di posti vacanti, devono attivare le procedure di mobilità.

In merito alla mobilità obbligatoria e volontaria, i commi 1 e 2 dello stesso art. 30 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 prevedendo 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.

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 organiche⁸⁷ 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

⁸⁶ La legge 205/ 2017 con l'art. 1, commi 445, 567, 572 e 576, ha disposto la modifica dell'art. 30.

⁸⁷ 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"*.

amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato.

Deve, inoltre, sottolinearsi che gli enti che non hanno rispettato le regole del pareggio di bilancio, cui è preclusa la possibilità di assumere personale a qualsiasi titolo, 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 2018*, è emerso che, nell'anno in esame, la mobilità in entrata ha interessato n. 5.038 unità (nel 2017 n. 6.203 unità), di cui n. 4.588 provenienti dallo stesso comparto e n. 450 da altro comparto. La mobilità in uscita, invece, ha riguardato n. 9.103 unità (nel 2017 n. 6.593), di cui n. 8.509 passati ad altri enti dello stesso comparto e n. 594 trasferiti ad enti di altro comparto.

La mobilità in uscita risulta aumentata.

Categoria	Entrata stesso comparto	Entrata altro comparto	Uscita stesso comparto	Uscita altro comparto
A	99	6	134	8
B	583	60	1837	105
C	2474	250	4240	262
D	1345	128	2171	210
Dirigenti	87	6	127	9

Infine, il numero di persone in ingresso o in uscita nell'anno 2018 per mobilità fra settore pubblico e privato ai sensi dell'articolo 23bis, comma 7, del decreto legislativo n. 165/ 2001 e ss.mm.ii., ammonta a complessive n. 427 unità (di cui n. 1 nelle Province, n. 390 nei Comuni, n. 5 nelle Comunità Montane e n. 31 nelle Unioni di Comuni), contro le n. 439 dell'anno 2017.

5.2 Personale comandato/distaccato⁸⁸

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

⁸⁸ Il comma 124 dell'art. 1 della legge 145/2018 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".

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.

I dati pervenuti evidenziano che, al 31.12.2018, erano in servizio n. 84 dirigenti (n. 53 uomini e n. 31 donne), contro n. 71 del 2017 e n. 4.670 unità di personale interno non dirigente in posizione di comando o distacco presso altri enti contro i 5.079 del 2017 e n. 3.074 provenienti da altri enti (di cui n. 1.384 uomini e n. 1.690 donne). Alla stessa data, n. 78 dirigenti (n. 49 uomini e n. 29 donne), contro i 93 del 2017, risultavano aver beneficiato di un comando o distacco verso altri enti.

5.3 Aspettativa per dottorato di ricerca

Al 31.12.2018 risultavano n. 137 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., già prevedevano l'obbligo per le amministrazioni pubbliche di adottare il piano della programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

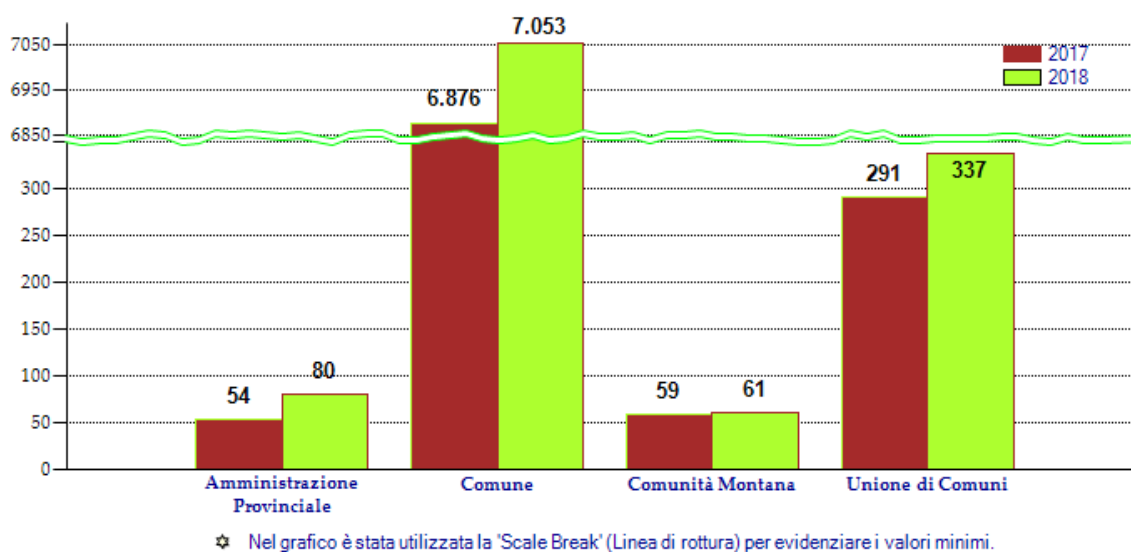
Con l'art. 4 del D.Lgs 75/ 2017, che ha modificato l'art.6 comma 2 del D.Lgs 165/ 2001, è stata introdotta una nuova disciplina finalizzata a mutare la metodologia seguita dalle amministrazioni nella predisposizione del proprio fabbisogno del personale. In particolare, il citato art. 4 prevede, tra l'altro 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 del Ministro della Semplificazione e la Pubblica Amministrazione 8.5.2018 sono state emanate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni.^{89 90}

In particolare, i Comuni che hanno risposto affermativamente alla domanda inerente l'adozione del piano triennale sono stati n. 7.053 (contro i 6.876 del 2017); le Province n. 80 di cui Città Metropolitane n. 12, le Comunità Montane n.61 e le Unioni di Comuni n. 337.

⁸⁹ Con riferimento all'applicazione di dette linee di indirizzo cfr. Corte dei Conti Puglia n. 111/ 2019.

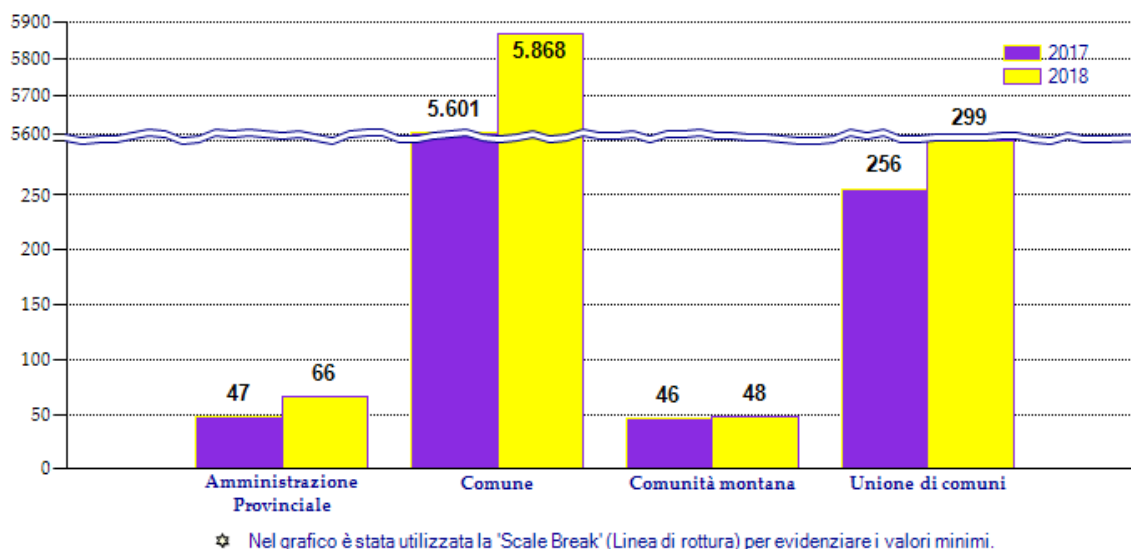
⁹⁰ Per maggiori dettagli sui limiti assunzionali cfr. cap. 2.3.

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



I dati relativi all'adozione del piano annuale fanno registrare, complessivamente, un lieve aumento rispetto all'anno precedente. Gli enti che hanno risposto affermativamente sono: n. 5.868 Comuni, (contro i 5.601 del 2017); n. 299 Unioni di Comuni (n. 256 nel 2017); n. 48 Comunità Montane (n. 46 nel 2017); n. 66 Province di cui n. 10 Città Metropolitane (n. 41 e n. 6 nel 2017).

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*”⁹¹. 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 5 del decreto-legge n. 90/2014, come convertito nella legge n. 114/2014, nel modificare l'articolo 34 del decreto legislativo n. 165/2001 ha previsto, tra l'altro, che: “*Nei sei mesi anteriori alla data di scadenza del termine di cui all'articolo 33, comma 8,⁹² 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 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...*” e che i dipendenti collocati in disponibilità “*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 34bis⁹³, comma 5bis. Gli stessi dipendenti possono, altresì, avvalersi della disposizione di cui all'articolo 23bis. 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 23bis, 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*”.

⁹¹ Cfr. par.6.1

⁹² La legge 56/2019 all'art. 3, comma 9 ha sostituito il comma 4 dell'art. 34 del Dlgs 165/2001 prevedendo che: “*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*”.

⁹³ La legge 56/2019 all'art. 3 comma 9 ha modificato l'art. 34 bis.

6.3 Concorsi pubblici

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.⁹⁴

⁹⁴ La legge 145/2018 ha introdotto nuove norme in materia di selezioni pubbliche. Infatti, in base a quanto previsto dal comma 300 dell'art. 1 di detta legge le procedure concorsuali potranno essere adeguatamente snellite, sulla base di uno specifico decreto 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 360 a 366, dell'art. 1 della citata legge 145/2018, come modificati dal DI 101/2019 convertito dalla legge 2.11.2019, n. 128, dal DI 34/2019 convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 si applicherà a tutte le PA a far data dalla adozione dello specifico Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica. In particolare il novellato comma 361 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 nonche' 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 merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori. Le graduatorie possono essere utilizzate anche per effettuare, entro i limiti percentuali stabiliti dalle disposizioni vigenti e comunque in via prioritaria rispetto alle convenzioni previste dall'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, le assunzioni obbligatorie di cui agli articoli 3 e 18 della medesima legge n. 68 del 1999, nonche' quelle dei soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407, sebbene collocati oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso."* Il comma 362, come sostituito dall'art. 6 bis della legge 2.11.2019 n. 128 dispone che: *"Al fine di ripristinare gradualmente la durata triennale della validita' delle graduatorie dei concorsi di accesso al pubblico impiego, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali, la validita' delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2016 e' estesa nei limiti temporali di seguito indicati: a) la validita' delle graduatorie approvate nell'anno 2016 e' estesa fino al 30 settembre 2020; b) la validita' delle graduatorie approvate nell'anno 2017 e' estesa fino al 31 marzo 2021; c) la validita' delle graduatorie approvate nell'anno 2018 e' estesa fino al 31 dicembre 2021; d) la validita' 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. Al fine di armonizzare i termini di validita' 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, e' 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. E' altresì possibile procedere allo 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, pubblicita' ed economicita' 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 idoneita'".* Il comma 365 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 prevede che: *"I commi da 360 a 364 non si applicano alle assunzioni del personale scolastico ed*

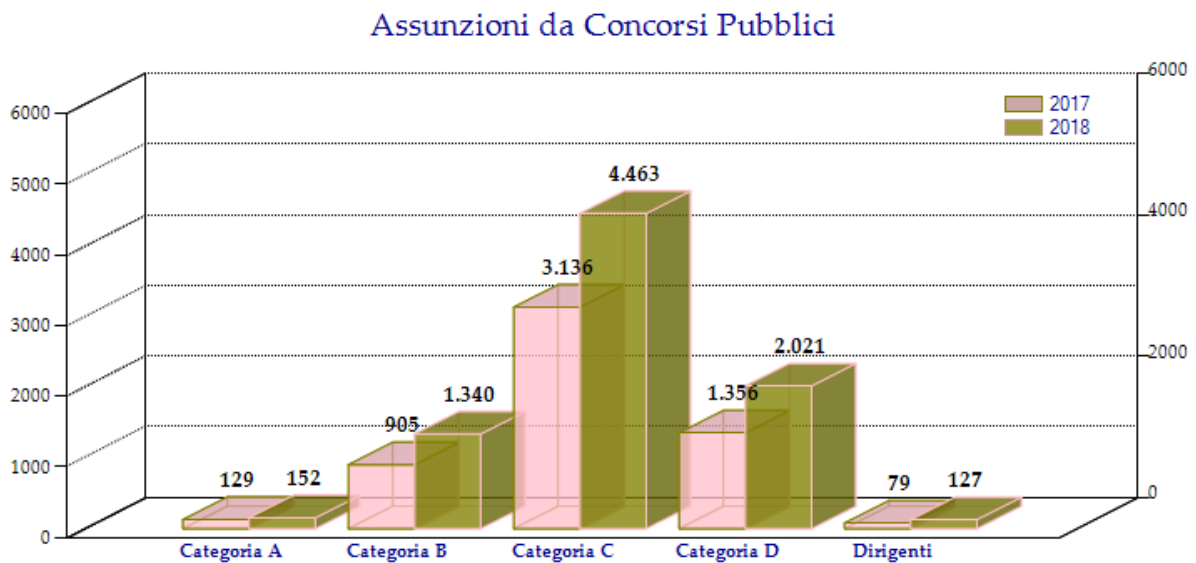
L'articolo 3, comma 5ter, del decreto-legge n. 90/ 2014, ha disposto che agli enti locali si applicano i principi di cui all'articolo 4, comma 3, del decreto-legge n. 101/ 2013, come convertito nella legge n. 125/ 2013 (l'avvio di nuove procedure concorsuali, ai sensi dell'articolo 35, comma 4, del decreto 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; b)⁹⁵ dell'assenza, nella stessa amministrazione, di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007, relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza. 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

educativo, anche degli enti locali, inclusi i dirigenti, e del personale delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica." Successivamente l'art. 33 comma 2 bis della legge 58/2019 ha modificato detto comma 366 disponendo che: "Al comma 366 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, sono apportate le seguenti modificazioni: a) le parole: "ed educativo, anche degli enti locali" sono soppresse; b) e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: "I commi 360, 361, 363 e 364 non si applicano alle assunzioni del personale educativo degli enti locali". 2-ter. Gli enti locali procedono 2018, n. 145, anche utilizzando le graduatorie la cui validita' 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 possibilita' 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 anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi.". La legge 19.6.2019 n. 56 (c.d. decreto concretezza) all'art. 3 ha introdotto 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. Inoltre, il citato art. 3 ha previsto l'istituzione dell'Albo nazionale dei componenti delle commissioni esaminatrici di concorso. La Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per il Veneto con deliberazione 233/2019 in merito alla possibilità di utilizzazione delle graduatorie vigenti ha ribadito che la programmazione del fabbisogno di personale, in combinato disposto con l'articolo 91, comma 4, Tuel, non consentirebbe di utilizzare le graduatorie esistenti per la copertura di posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso. In merito allo scorrimento delle graduatorie esistenti la Corte dei conti Puglia, con deliberazione n. 89/2019, ha ritenuto che le graduatorie dei concorsi banditi prima del 2019 possono essere utilizzate dallo stesso o da un altro ente per scorrimento e possono essere utilizzate quelle dei concorsi a tempo indeterminato banditi a partire dal 1° gennaio 2019 da parte di altre PA o della stessa solamente per assunzioni flessibili. Quindi è possibile lo scorrimento delle graduatorie dei concorsi banditi a partire dal 1° gennaio 2019, che possono essere utilizzate solamente per assunzioni a tempo determinato e ciò in base alla considerazione per cui, in considerazione della "specialità della disciplina si è ritenuto ancora applicabile l'articolo 36, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001".

⁹⁵ L'art. 1 comma 363 della legge 145/2018 stabilisce che: "All'articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, la lettera b) del comma 3 e i commi 3-ter e 3-quater sono abrogati ."

determinato per un periodo superiore a dodici mesi, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco.

Nel 2018 risultano assunte con concorso pubblico in totale n. 8.103 unità di personale (nel 2017 n. 5.605), di cui la massima parte nella categoria C (n. 4.463), seguita dalla D (n.2.021), quindi dalla B (n. 1.340), poi dalla categoria A (n. 152) ed infine dai Dirigenti (n. 127 di cui n. 83 a tempo indeterminato e n. 44 a tempo determinato).



6.4 Superamento del precariato⁹⁶

⁹⁶ Per il triennio 2019/2021 la legge 145/2018 all'art. 1, commi da 446 a 449, ha introdotto una specifica disciplina per la stabilizzazione degli LSU, LPU, e cococo. 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 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 stanziate 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) 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

Con l'art. 20 del D.Lgs 75/ 2017, come modificato dall'art. 1 comma 881 della L. 205/ 2017,⁹⁷ il legislatore è intervenuto ancora una volta con misure, volte al superamento del precariato, vevoli per il triennio 2018/ 2020 prevedendo, tra l'altro, anche la possibilità di utilizzare le risorse per le assunzioni a tempo determinato per stabilizzare il personale precario, ivi compresi gli L.S.U. In particolare, detto art. 20, ai commi 1 e 2, prevede 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, nel triennio 2018-2020, 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 posseda 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 2017, 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 finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che posseda 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 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione*

tempo indeterminato. Per l'attuazione del presente comma e' 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 gia' utilizzavano i lavoratori inseriti nelle graduatorie medesime e, in subordine, nei limiti delle proprie facolta' 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, nonche' dei lavoratori gia' rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attivita' di pubblica utilita'. 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 lavoratore e la relativa decorrenza..”. Successivamente l'art. 6 comma 1 del DL 3.9.2019 n. 101 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.

⁹⁷ L'art. 1 della legge 205/2017 ha, inoltre, disposto, con il comma 669, la modifica, del comma 9 dell'art. 20; con il comma 686 la modifica del comma 4; con il comma 813 la modifica del comma 11.

che bandisce il concorso".⁹⁸ 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 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 precedenti interventi legislativi che hanno disciplinato la materia sin dal 2007.

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"*.

Per effetto della previsione contenuta nel comma 426 dell'art. 1 della legge L. 190/ 2014, ancora per il 2018, risulta applicabile l'articolo 4, comma 6, del

⁹⁸ La Corte dei Conti Sicilia con decisioni nn. 27/2019 e 28/ 2019 in relazione alla stabilizzazione del personale operante presso i comuni della regione Sicilia, finanziata da fondi regionali, ha stabilito, ai fini del rispetto del principio dell'adeguato accesso dall'esterno, che: *".....le risorse finanziarie assegnate ai comuni dalla legge regionale n. 8 del 2018, ai sensi dell'art. 26, comma 7, abbiano la finalità di garantire la possibilità (non prevista dal comma 4 dell'art 20 del Decreto legislativo n. 75/2017) di elevare i complessivi spazi assunzionali mediante risorse aggiuntive regionali anche in caso di stabilizzazioni da attuarsi ai sensi dell'art. 20, comma 2, del D.Lgs. citato; in tal senso, "il 50% dei posti disponibili" quale limite imposto alle procedure di stabilizzazione dal predetto art. 20, comma 2, deve calcolarsi considerando la possibilità di elevare, con risorse aggiuntive regionali, gli spazi assunzionali ordinari ovvero, come prospettato dall'Amministrazione richiedente, con "riflesso solo sulla determinazione degli spazi assunzionali complessivamente disponibili, ferma restando, in ogni caso, la necessità di rispettare l'adeguato accesso dall'esterno fissato nella misura del 50% delle risorse (sia comunali che regionali) utilizzabili". Ne consegue che, dato il vincolo di destinazione delle risorse regionali alle procedure di stabilizzazione, l'entità di dette risorse aggiuntive, affinché possa dirsi garantito l'adeguato accesso dall'esterno, non potrebbe in ogni caso superare l'importo di quelle a carico del bilancio e destinate al reclutamento ordinario"*. Tuttavia per la Regione Sicilia, è stata invece previsto l'utilizzazione delle risorse al 100% in forza della disposizione contenuta nell'art. 22 della legge regionale 1/2019 che ha stabilito: *"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"*.

decreto legge n. 101/ 2013, come convertito con legge n. 125/ 2013, il quale dispone che: “.....al fine di favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato e, al contempo, ridurre il numero dei contratti a termine, le amministrazioni pubbliche possono bandire, nel rispetto del limite finanziario fissato dall'articolo 35, comma 3bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, nonché dei vincoli assunzionali previsti dalla legislazione vigente, per le amministrazioni interessate, previo esperimento della procedura di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e successive modificazioni, procedure concorsuali, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale riservate esclusivamente a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, commi 519 e 558 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e all'articolo 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, nonché a favore di coloro che alla data di pubblicazione della legge di conversione del presente decreto hanno maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando, con esclusione in ogni caso dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici e con le procedure dettagliatamente previste dalla norma. Il personale non dirigenziale delle province, in possesso dei requisiti, di cui al primo periodo, può partecipare ad una procedura selettiva di cui al presente comma indetta da un'amministrazione avente sede nel territorio provinciale, anche se non dipendente dall'amministrazione che emana il bando. Le procedure selettive di cui al presente comma possono essere avviate solo a valere sulle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, anche complessivamente considerate, in misura non superiore al 50%, in alternativa a quelle di cui all'articolo 35, comma 3bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le graduatorie definite in esito alle medesime procedure sono utilizzabili per assunzioni nel quadriennio 2013-2016 a valere sulle predette risorse”.

Infatti, il citato comma 426 ha stabilito che: “in relazione alle previsioni di cui ai commi da 421 a 425, il termine del 31 dicembre 2016, previsto dall'art. 4, commi 6, 8 e 9, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013 n. 125, per le finalità volte al superamento del precariato, è prorogato al 31 dicembre 2018, con possibilità di utilizzo, nei limiti previsti dal predetto art. 4, per gli anni 2017 e 2018 delle risorse per le assunzioni e delle graduatorie che derivano dalle procedure speciali”.

Tale disposizione è stata confermata dall'art. 20 comma 6 del D.Lgs 75/ 2017.

Particolare regolamentazione è stata adottata, anche per l'anno 2018, 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/ 2017.⁹⁹

La predetta legge 147/ 2013 ha disposto, inoltre, che, nell'ipotesi del mancato rispetto del patto di stabilità (oggi pareggio di bilancio) non dovesse applicarsi la sanzione del divieto di assumere e che le assunzioni finanziate con tali risorse potevano essere effettuate in deroga:

1) ai limiti di spesa annua per assunzioni a tempo determinato fissati dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/ 2010 nel 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009, salvo estensione al 100% nei casi di riduzione della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 296/ 2006;

2) all'obbligo di contenimento della spesa complessiva per il personale entro la media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, come previsto dall'art. 1, commi 557 e 562, della L. 296/ 2006 e s.m.i..

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. (Per l'anno 2018 cfr. comunicazione prot.1191 del 24.01.2017 del Ministero del Lavoro e Politiche Sociali).

Successivamente, 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 introdotto nuove disposizioni in materia di stabilizzazione del personale precario dei comuni della Regione Calabria, prevedendo 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*

⁹⁹ 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. Per l'applicazione di detta normativa cfr. circ. del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 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 “ ulteriori precisazioni”*.

amministrazioni interessate possono applicare la proroga degli eventuali contratti a tempo determinato secondo le modalità previste dall'ultimo periodo del comma 4”.

Per l'anno 2018 l'art. 1 comma 223 della legge 205/ 2017 ha previsto che: *“Per le finalità di cui all'articolo 20, comma 14, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono prorogate al 31 dicembre 2018, nei limiti della spesa già sostenuta e senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, le convenzioni sottoscritte per l'utilizzazione di lavoratori socialmente utili, di quelli di pubblica utilità e dei lavoratori impiegati in attività socialmente utili (ASU)”* Il successivo comma 224, ha, inoltre, disposto che: *“Per le finalità del comma 223... le disposizioni dell'articolo 16-quater del decreto-legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2015, n. 125, nonché quelle dell'articolo 1, comma 163, della legge 11 dicembre 2016, n. 232, si applicano anche per l'anno 2018.”* Il Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota n. 8497 del 2.2.2018, ha fornito utili indicazioni per la contrattualizzazione degli LSU / LPU.

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, come modificato dall'art 1 comma 686 della legge 205/ 2017, 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. Invero, detto articolo prevede: *“Ai fini del rispetto dei comma 557 e 562 dell'art 1 della legge 296/2006, i comuni delle predette regioni calcolano la spesa di personale al netto del finanziamento erogato dalle Regioni ed inoltre possono prorogare i contratti a tempo determinato fino al 31.12.2018 nei limiti delle risorse utilizzabili per le assunzioni a tempo indeterminato, secondo quanto previsto dal presente articolo. Per gli stessi enti, che si trovino nelle condizioni di cui all'articolo 259 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la proroga di cui al quarto periodo del presente comma è subordinata all'assunzione integrale degli oneri a carico della regione ai sensi del comma 10 del citato articolo 259”.*

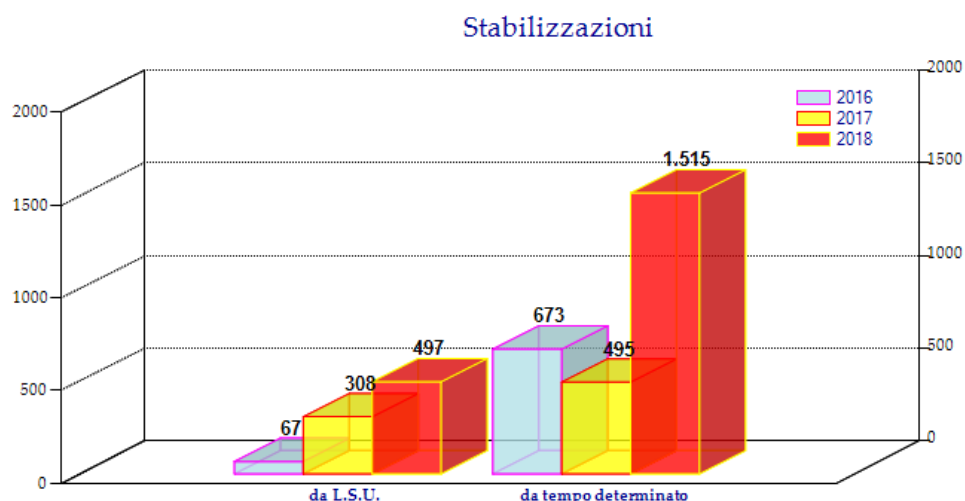
Per quanto riguarda, invece, la Regione Sicilia, già l'art. 4 della L.R. n. 2/ 2015 aveva previsto che: *“con decorrenza 1° gennaio 2015, gli enti utilizzatori dei soggetti titolari dei contratti di lavoro subordinato di cui all'art. 30 comma 4 della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 e successive 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/ 2017.¹⁰⁰

In base alle risposte pervenute dagli enti che applicano i cinque differenti tipi di contratto, risulta, infatti, che nell'anno 2018:

- sono stati stabilizzati n. 497 ex LSU (contro i n. 141 del 2014, n. 146 del 2015, n. 67 del 2016, n. 308 del 2017). Complessivamente, hanno maggiormente beneficiato di tale possibilità le categorie B e A;

¹⁰⁰ Per l'anno 2019 la LR 1/ 2019 agli artt. 22 e 23 contiene ulteriori norme interpretative della disciplina regionale in materia di superamento del precariato. Detta legge, tuttavia, è stata sottoposta a giudizio di legittimità costituzionale innanzi alla Corte Costituzionale.

- sono state assunte, con le procedure di cui all'articolo 35, comma 3bis, del decreto legislativo n. 165/ 2001, n. 77 unità di personale già a tempo determinato;
- sono state assunte, con le procedure di cui all'articolo 4, comma 6, della legge n. 125/ 2013, n. 229 unità di personale già a tempo determinato.
- sono state assunte con le procedure di cui all'art. 20 del D.Lgs 75/ 2017 n. 1.209 unità.



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.

Nell'anno 2013 sono state introdotte disposizioni volte a garantire la copertura della quota d'obbligo prevista dalla specifica normativa riguardante le categorie protette,¹⁰¹ 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*

¹⁰¹L'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 185/ 2016 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.

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 soprannumerarietà. 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 4quater e 4sexies, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, e successive modificazioni, nei limiti della quota d'obbligo".¹⁰²

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/ 99.¹⁰³

Nell'anno 2018 sono state complessivamente reclutate n. 240 unità di personale appartenente alle categorie protette (contro n. 233 del 2017), ai sensi della legge n. 68/ 1999, di cui n. 114 per chiamata numerica e n. 126 per chiamata diretta.

Come per il passato, la maggior parte delle assunzioni ha riguardato personale della categoria B n. 161 (n. 70 per chiamata numerica e n. 91 per chiamata diretta). Sono state, inoltre, immesse in organico, complessivamente, n. 37 unità nella categoria C (di cui n. 21 per chiamata numerica e n. 16 per chiamata diretta); n. 27 unità nella categoria A (n.15 per chiamata numerica e n. 12 per chiamata diretta); n. 15 unità nella categoria D (n. 8 per chiamata diretta e n. 7 per chiamata numerica) e nessun dirigente.

¹⁰²Sul punto cfr. Corte dei Conti Piemonte n. 64/ 2018. 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.

¹⁰³Sull'applicazione dell'art. 39 quater cfr. nota congiunta del Dipartimento della Funzione Pubblica e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 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 introdotto dall'art. 10 del D.Lgs 75/2017, la Consulta per l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità. Da ultimo 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."

7. Cessazioni¹⁰⁴

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 24¹⁰⁵ 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;¹⁰⁶
- b) *pensione anticipata*¹⁰⁷, conseguita in base ai requisiti previsti dai commi 10 e 11 del medesimo articolo.¹⁰⁸

Dai dati pervenuti emerge che anche nell'anno 2018, la maggioranza dei cessati ha presentato domanda di dimissioni volontarie prima del raggiungimento dei limiti di età previsti per la pensione di vecchiaia (n. 9.383

¹⁰⁴ 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 D.L. 47/2019 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 Cfr messaggio INPS 395/2019.

¹⁰⁵ 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. Sul punto, il D.L. 4/2019 dispone il non adeguamento ai suddetti incrementi fino al 2026.

¹⁰⁶ Il 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.

¹⁰⁷ Il D.L. 4/2019 convertito dalla legge 26/2019 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".

¹⁰⁸ 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. Con DPCM 88/ 2017 è stato emanato il regolamento per l'Ape sociale.

contro n. 7.505 nel 2017). Il fenomeno ha interessato la categoria C per n. 3.460 unità, la categoria B per n. 3.126 unità, la categoria D per n. 2.313 unità, la categoria A per n. 347 unità e i dirigenti per n. 137 unità.

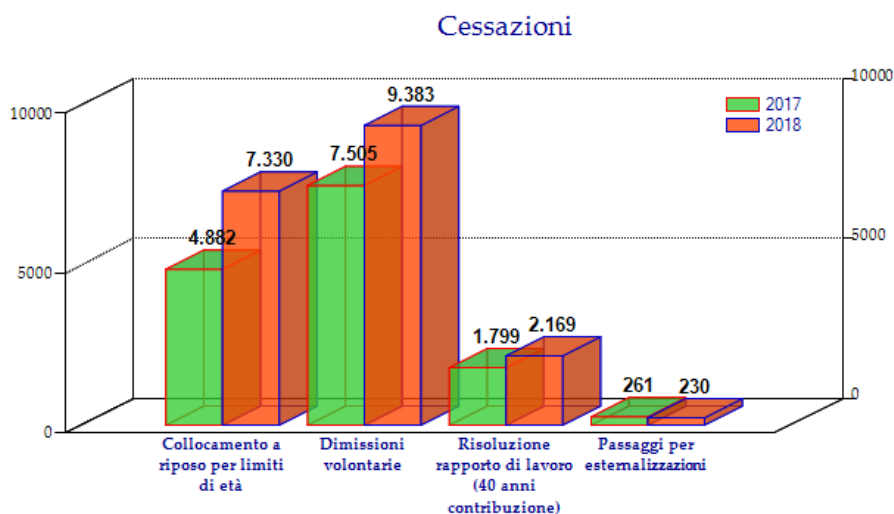
In seconda posizione sono i pensionamenti per raggiunti limiti di età (n. 7.330 contro n. 4.882 del 2017), che hanno riguardato la categoria B per n. 2.337 la categoria C per n. 2.532, la categoria D per n. 1.718, la categoria A per n. 622 e, infine, i dirigenti per n. 121 unità.

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. 2.169 unità di personale a seguito dell'applicazione di tale disposizione (n. 1.799 unità nel 2017).

Le cessazioni per esternalizzazione di servizi hanno invece interessato n. 230 unità (n. 261 nel 2017 massima parte di categoria C (n. 114); la categoria A è stata interessata per n. 3 unità, la B per n. 45 unità, la categoria D per n. 63 unità, n. 5 unità categoria dirigenziale).

I licenziamenti hanno riguardato n. 350 unità.

Altre cause, non meglio specificate, hanno prodotto un numero di cessazioni pari a n. 4.106, contro le 3.253 del 2017.



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.”*

Il sistema di misurazione e valutazione della performance, secondo quanto previsto dall’art. 7 del D.Lgs 150/ 2009 come modificato dall’art. 5 del D.Lgs 74/ 2017, deve essere adottato in coerenza con gli indirizzi impartiti dal Dipartimento della Funzione Pubblica¹⁰⁹. 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. In caso di mancata adozione del piano, le amministrazioni non

¹⁰⁹ Il Dipartimento della Funzione Pubblica ha emanato Linee guida n. 2/ 2017 per il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance per i Ministeri e n. 3/ 2018 per la misurazione annuale della performance.

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. 618 enti; n. 583 enti hanno dichiarato di utilizzare indicatori di risultato (hanno dato risposta negativa n. 123 enti).

Risulta, inoltre, che, al 31.12.2018, la maggioranza degli enti locali (n. 5.857 ha dichiarato di effettuare la valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti (dirigenti e non), gestendo il relativo servizio in forma singola (n. 5.585 enti).

Hanno invece utilizzato giudizi del nucleo di valutazione n. 679 enti (n. 570 nel 2017) e solo n. 46 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 disciplinare¹¹⁰ e alla responsabilità disciplinare, nonché ai rapporti tra procedimento penale e procedimento disciplinare. Il nuovo 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.

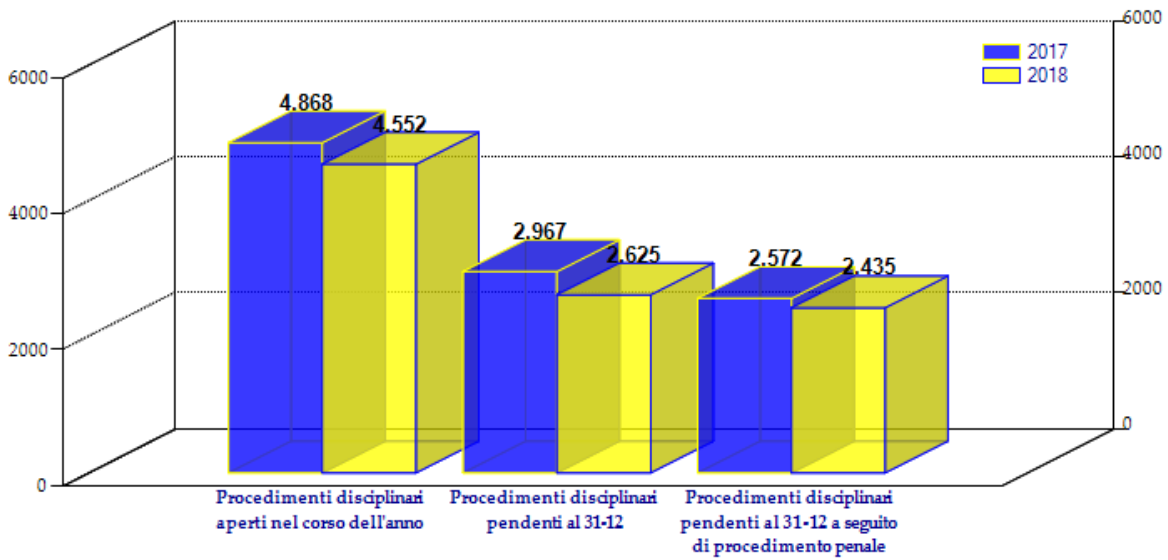
Dai dati pervenuti con la presente rilevazione emerge quanto segue.

Alla domanda se sia stato istituito un ufficio/ servizio disciplinare, n. 96 Province (n. 92 nel 2017), 13 Città Metropolitane (n. 9 nel 2017), n. 4.324 Comuni (n. 4.263 nel 2017), n. 47 Comunità Montane e n. 170 Unioni di Comuni hanno dato assicurazione.

Nel corso del 2018 sono stati aperti complessivamente n. 4.552 procedimenti disciplinari contro n. 4.868 del 2017. Al 31.12.2018 risultavano pendenti ancora n. 2.625 procedimenti, di cui n. 2.435 aperti a seguito di un procedimento penale.

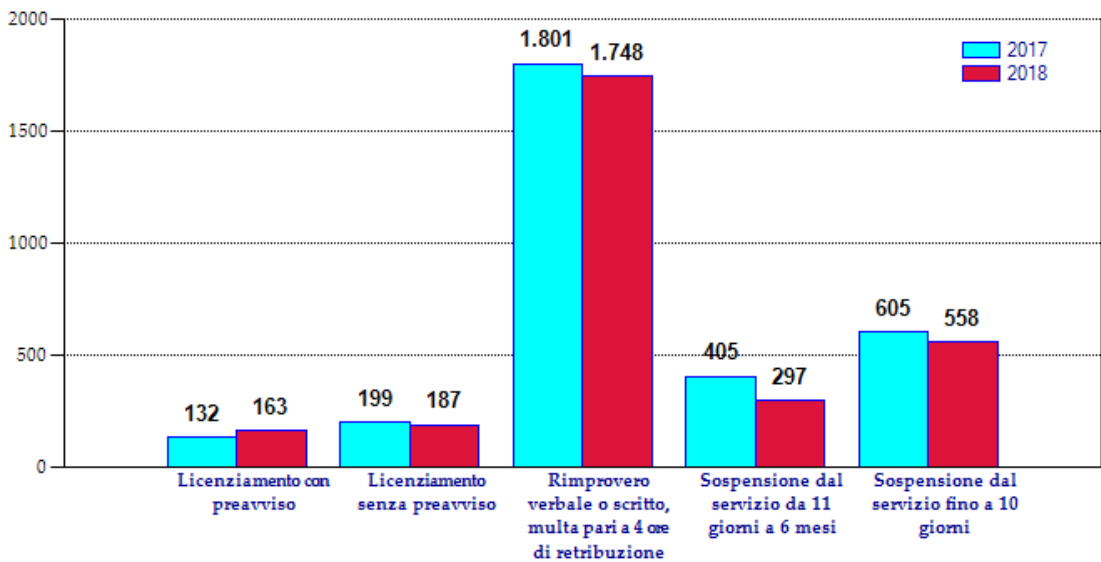
¹¹⁰ La Sezione Lavoro della Corte di Cassazione con sentenza n. 20914/2019 ha stabilito che le amministrazioni pubbliche possono dare corso alla irrogazione della sanzione del licenziamento anche nei confronti di dipendenti che siano cessati dal servizio per collocamento in quiescenza, tanto più nel caso in cui gli stessi siano stati sospesi in via cautelare nel corso del procedimento.

Procedimenti disciplinari



Per quanto attiene alle sanzioni, in totale ne sono state comminate n. 2.630 (2.811 nel 2017), in gran parte (n. 1.748) 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 19 del decreto legge n. 95 del 6.7.2012, convertito nella legge n. 135 del 7.8.2012, che ha sostituito il comma 28 dell'art. 14¹¹¹ 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. L'articolo 23, comma 1 *quinquies*, del decreto-legge n. 90/ 2014, convertito nella legge n. 114/ 2014, ha stabilito che detti Comuni debbono assicurare l'attuazione delle funzioni fondamentali in forma associata nei seguenti termini: entro il 1° gennaio 2013, tre funzioni; entro il 30.9.2014, altre tre funzioni; entro il 31.12.2017, tutte le restanti funzioni.¹¹² 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 a 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*

¹¹¹ 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.

¹¹² L'art. 11 bis del D.L. 135/ 2018 convertito dalla legge 12/ 2019 ha prorogato detto termine al 31.12.2019. Inoltre, il comma 2 ter dell'art. 1 D.L. 91/ 2018 convertito dalla legge 21.9.2018 n. 108 ha previsto l'istituzione di un tavolo tecnico-politico per la redazione di linee guida finalizzate, tra l'altro, al superamento dell'obbligo di gestione associata delle funzioni.

personale. I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte”.

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 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.”¹¹³

Dai dati pervenuti emerge che, alla fine del 2018, n. 4.028 Comuni 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 nell'anno della rilevazione è stata ancora quella della *convenzione* stipulata ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo n. 267/ 2000, al fine di svolgere in modo coordinato determinate funzioni o servizi.

In particolare n. 4.028 enti utilizzano la convenzione e n. 1.873 enti utilizzano le unioni di comuni. Alla stessa data risultavano attive complessivamente n. 8.743 *convenzioni*.

Inoltre, complessivamente, n. 2.831 Comuni hanno dichiarato di far parte di una *unione*, costituita ai sensi dell'articolo 32 del citato decreto legislativo n. 267/ 2000.

I Consorzi risultano maggiormente utilizzati per la raccolta e lo smaltimento dei rifiuti (9,6%), per i servizi assistenziali (12,6%) e per i servizi idrici integrati (6,4%), significative sono le Unioni di comuni costituite per la gestione del servizio di polizia locale (12,7%), servizi di protezione civile

¹¹³ Per la determinazione dei vincoli alla spesa di personale delle unioni la Corte dei Conti sez. Autonomie con la decisione n. 20/2018 ha stabilito i seguenti principi di diritto: “1. L'unione di comuni è direttamente soggetta ai vincoli relativi alla spesa del personale di cui all'art. 1, comma 562, della legge n. 296 del 2006. 2. Nel rispetto dei principi di universalità del bilancio che vincola le unioni di comuni, il perimetro di spesa del personale che l'unione deve conteggiare ai fini del rispetto dei vincoli di cui all'art. 1, comma 562 della legge n. 296 del 2006, comprende gli oneri per il personale acquisito direttamente (assumendolo dall'esterno o mediante procedure di mobilità da altri enti), nonché gli oneri per il personale comunque utilizzato dall'unione. 3. I comuni partecipanti all'unione, diversa da quelle «obbligatorie», sono soggetti ai vincoli di cui all'art. 1, comma 557 della legge n. 296 del 2006 relativamente alla spesa di personale comprensiva della quota per il personale utilizzato dall'unione per svolgere le funzioni trasferite. 4. La verifica del rispetto dei vincoli gravanti sugli enti partecipanti alle unioni non obbligatorie va condotta con il meccanismo del «ribaltamento» delineato dalla Sezione delle autonomie con deliberazione n. 8 del 2011, salvo il caso in cui gli enti coinvolti nell'Unione abbiano trasferito tutto il personale all'unione. In tale ultima ipotesi la verifica va fatta considerando la spesa cumulata di personale dell'unione con possibilità di compensazione delle quote di spesa di personale tra gli enti partecipanti. 5. Il criterio di cui all'art. 14, comma 31-quinquies, del D.L. n. 78/2010 di considerare nei processi associativi le spese di personale e le facoltà assunzionali in maniera cumulata tra gli enti coinvolti è applicabile solo alle ipotesi contemplate al comma 28 dello stesso articolo. 6. Nell'agglomerato soggetto a vincolo devono essere considerate tutte le spese di personale utilizzato dall'unione. A tal fine trova applicazione l'art. 557-bis, in base al quale costituiscono spesa di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”.

(14,4%), per i servizi assistenziali (9,7%), per la raccolta e smaltimento rifiuti (6,3%) e la formazione (6,2%).

Il dettaglio dei dati è consultabile nelle tabelle relative alle modalità di gestione dei 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.¹¹⁴

Dalle risultanze del *Censimento* emerge che, alla fine dell'anno 2018, le disposizioni del citato art. 6/ bis sono state rispettate da n. 2.771 enti (di cui n. 11 Province, n. 2.596 Comuni, n. 21 Comunità Montane e 143 Unioni di Comuni). Alla domanda hanno risposto negativamente n. 5.662 enti.

Per quanto attiene al personale, sono state indicate complessivamente (tutti i contratti) n. 230 unità cessate a seguito di trasferimento per esternalizzazioni di servizi (contro n. 261 del 2017). Esclusi i cessati, risultano, invece, utilizzate a qualsiasi titolo (compreso il comando), nelle attività esternalizzate, n. 1.096 unità di personale.

L'art. 1 comma 723 lett. e) della legge 208/ 2015 fa divieto agli enti, che non hanno rispettato le regole del pareggio di bilancio nell'anno precedente, di assumere personale a qualsiasi titolo nonché di “*stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi*” di detta disposizione. Successivamente, il comma 475 lett. e)¹¹⁵ dell'art. 1 della legge 232/ 2016 ha precisato che la predetta disposizione si applica agli enti che non hanno rispettato il saldo di finanza pubblica in misura uguale o superiore al 3% delle entrate finali.

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

¹¹⁴ Cfr. cap 2.4.

¹¹⁵ Il comma 827 dell'art. 1 della legge 145/2018 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.*”

- *istituzione* (organismo strumentale dell'ente per l'esercizio di servizi sociali senza rilevanza imprenditoriale);
- *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*¹¹⁶ (società per azioni o a responsabilità limitata a prevalente capitale pubblico locale, costituita o partecipata dall'ente titolare del servizio);
- *appalto*¹¹⁷ (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 (11,4%) e dell'affidamento diretto (3%). Gli enti che applicano il contratto nazionale ricorrono all'appalto soprattutto per i lavori pubblici (53,6%), raccolta e smaltimento rifiuti (31%), sistemi informativi (24,1%), servizi cimiteriali (28,8%), servizi legali (37,2%).

Per il servizio idrico integrato tali enti si affidano per il 38% alle società partecipate, per il 9,2% agli appalti, per il 9,8% alla concessione a terzi e per il 3,7% alle aziende municipalizzate.

¹¹⁶Con il D.Lgs. 175/ 2016 è stato emanato il testo unico in materia di società a partecipazione pubblica (T.U.S.P.), a tal proposito cfr. cap.2 par.2.4

¹¹⁷Il 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 apportato numerose modifiche al codice degli appalti nonché al D.Lgs 56/2017.

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.		
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	12	19	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	1	2	3	3	6	3	5	1	4	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	11	10	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	2	4	3	3	3	2	1	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	14	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	4	2	3	7	3	4	3	5	0	1
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	21	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	0	10	4	4	13	3	6	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	29	15	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	10	2	11	8	4	5	1	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	8	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	3	1	0	1
Totale Categoria	95	94	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	6	4	14	9	29	22	29	35	15	21	1	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	201	264	0	0	1	0	5	2	13	11	15	12	26	34	55	45	39	50	34	65	13	40	0	5
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	163	103	0	0	0	0	0	0	6	1	15	4	26	6	21	17	48	39	32	19	14	12	1	5

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 B3	127	89	0	0	0	0	0	0	0	1	5	2	15	5	24	14	29	21	34	31	19	13	1	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	134	107	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	7	5	22	11	34	34	45	30	23	22	3	4
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	136	158	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	5	4	29	34	24	39	57	47	19	28	1	5
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	192	309	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	9	15	27	42	42	96	79	89	30	54	3	11
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	178	230	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	10	6	25	21	38	69	73	77	29	53	3	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	143	163	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	16	12	29	39	68	67	26	39	2	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B9	4	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	13	1	9	0	0
Totale Categoria	1.278	1.445	0	0	1	0	5	2	19	14	38	23	100	79	219	196	283	387	425	438	174	270	14	36
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	227	735	0	0	0	1	5	7	8	54	39	118	54	193	41	149	37	114	29	78	13	20	1	1
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	164	378	0	0	0	0	0	0	2	6	12	33	38	87	35	92	33	76	20	59	21	22	3	3

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 C3	129	328	0	0	1	0	0	0	0	1	7	16	16	69	34	84	29	80	19	65	23	12	0	1		
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	178	448	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	18	41	29	106	35	118	43	130	49	45	3	5		
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	152	391	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	12	15	49	37	107	45	159	47	58	3	5		
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	67	128	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	8	16	9	16	23	51	25	36	2	7		
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	6	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	3	2	8	1	1	1	0		
C - POSIZIONE ECONOMICA C8	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0		
Totale Categoria	923	2.422	0	0	1	1	5	7	10	61	59	171	131	404	163	498	181	514	181	550	179	194	13	22		
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	153	365	0	0	1	0	0	8	5	45	12	78	39	99	33	68	33	35	16	26	14	6	0	0		
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	122	174	0	0	0	0	0	0	0	0	4	12	18	41	25	56	22	34	30	20	21	11	2	0		
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	109	177	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	7	18	11	49	20	40	31	53	38	12	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 D4	107	166	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	4	9	27	20	61	32	50	37	22	5	1		
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	65	128	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	4	7	23	14	36	16	34	22	29	5	2		
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	67	61	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	8	12	15	21	24	13	16	13	3	2		
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	25	42	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	8	8	18	3	9	7	6	1	0		
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	25	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	6	7	10	5	6	4	2	0		
Totale Categoria	673	1.132	0	0	1	0	0	8	5	45	16	95	70	167	100	246	138	252	162	210	161	103	20	6		
DIRIGENTI	43	26	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	5	3	11	5	9	9	13	6	4	0		
Totale Categoria	43	26	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2	5	3	11	5	9	9	13	6	4	0		
Totale Contratto	3.012	5.119	0	0	3	1	10	17	34	122	114	289	308	656	501	952	642	1.180	806	1.242	542	594	52	66		

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.		
A - CANTONIERE - Q.F.093	0	0	0	0	0	0	1	0	12	0	23	0	51	0	74	0	82	0	58	0	8	0	0	0		
A - QUALIFICA FUNZIONALE I - LIV. SUP.	0	19	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	0	4	0	5	0	4	0	1		
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	25	91	0	0	1	1	5	4	3	4	4	5	3	12	1	19	5	20	1	16	2	10	0	0		
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	123	422	0	0	1	0	1	1	4	4	4	5	11	16	21	66	23	125	37	131	18	59	3	15		
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	20	29	0	0	1	0	2	2	0	3	4	2	1	6	7	6	2	5	2	3	1	2	0	0		
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	181	178	0	1	0	0	0	2	3	0	7	3	8	16	47	31	58	44	41	54	16	24	1	3		
Totale Categoria	658	739	0	1	3	1	9	9	22	12	42	15	74	50	150	126	170	198	139	209	45	99	4	19		
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F.5	136	10	0	0	8	1	16	3	15	1	18	2	18	1	16	2	25	0	17	0	3	0	0	0		
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F.4	161	0	0	0	0	0	2	0	3	0	10	0	14	0	31	0	47	0	51	0	3	0	0	0		
B - CAPO CANTONIERE - Q.F.5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	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.		
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	119	72	0	0	5	0	10	9	18	10	19	11	27	15	21	11	15	10	3	5	1	1	0	0		
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	637	495	0	0	0	1	2	3	16	9	34	27	64	47	114	95	209	137	162	119	35	49	1	8		
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	60	154	0	0	4	13	10	49	12	37	9	11	10	14	10	10	3	15	2	4	0	1	0	0		
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	485	1.306	0	0	0	0	2	7	11	63	37	111	50	172	104	233	131	371	114	282	33	57	3	10		
Totale Categoria	1.602	2.037	0	0	17	15	42	71	75	120	127	162	183	249	296	351	431	533	351	410	76	108	4	18		
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	38	158	0	0	3	8	6	42	7	37	5	30	9	19	5	16	2	5	0	1	1	0	0	0		
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	629	1.635	0	0	0	1	9	17	21	63	67	174	106	318	114	400	139	345	117	247	53	69	3	1		
C - SOVRINTENDENTE FORESTALE - Q.F. 6	60	3	0	0	0	0	1	0	10	0	12	0	17	2	8	1	9	0	3	0	0	0	0	0		
Totale Categoria	727	1.796	0	0	3	9	16	59	38	100	84	204	132	339	127	417	150	350	120	248	54	69	3	1		
D - ISPETTORE/ISPETTRICE FORESTALE - Q.F. 7	33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	10	0	8	0	5	0	10	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.		
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	10	14	0	0	0	0	0	1	4	3	1	5	5	2	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	84	87	0	0	0	0	2	0	4	4	13	11	12	17	18	22	16	20	14	7	4	6	1	0		
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	5	7	0	0	0	0	1	2	1	3	0	1	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	253	163	0	0	0	0	2	0	5	2	20	10	38	29	64	44	61	42	29	26	32	10	2	0		
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	8	77	0	0	0	0	0	26	4	33	1	13	1	4	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0		
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	39	175	0	0	0	0	3	2	3	30	3	55	12	37	6	27	5	12	5	9	2	3	0	0		
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	13	26	0	0	0	0	1	3	4	11	4	6	1	5	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0		
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	289	567	0	0	0	0	3	22	13	48	19	65	57	84	72	147	60	127	44	56	18	18	3	0		
D - UFFICIALE FORESTALE - Q.F. 9	24	3	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	1	3	1	9	1	2	0	5	0	0	0		
Totale Categoria	758	1.119	0	0	0	0	12	56	39	134	61	166	142	180	173	245	159	203	104	98	61	37	7	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.		
DIRIGENTI	180	108	0	0	0	0	1	0	2	3	4	4	17	11	33	28	45	32	48	23	27	7	3	0		
Totale Categoria	180	108	0	0	0	0	1	0	2	3	4	4	17	11	33	28	45	32	48	23	27	7	3	0		
Totale Contratto	3.925	5.799	0	1	23	25	80	195	176	369	318	551	548	829	779	1.167	955	1.316	762	988	263	320	21	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	140	294	0	0	0	0	4	1	3	3	7	7	10	18	20	43	34	82	33	82	26	49	3	9		
Totale Categoria	140	294	0	0	0	0	4	1	3	3	7	7	10	18	20	43	34	82	33	82	26	49	3	9		
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	788	1.325	0	0	1	0	5	6	17	18	22	39	56	152	129	309	204	398	273	322	79	72	2	8		
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	607	110	0	0	0	0	16	3	48	1	42	1	79	4	101	13	136	32	132	37	46	14	7	5		
Totale Categoria	1.395	1.435	0	0	1	0	21	9	65	19	64	40	135	156	230	322	340	430	405	359	125	86	9	13		
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	124	6	0	0	0	0	0	0	12	0	19	2	4	2	29	0	34	1	21	1	5	0	0	0		
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	916	1.041	0	0	0	0	0	0	4	5	32	31	68	100	173	223	210	300	237	300	179	79	13	3		
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	824	1.459	0	0	0	0	14	19	55	63	106	166	141	326	134	354	141	260	145	222	83	47	5	2		
Totale Categoria	1.864	2.506	0	0	0	0	14	19	71	68	157	199	213	428	336	577	385	561	403	523	267	126	18	5		
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	87	118	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	2	4	4	11	19	42	26	40	33	19	1	0		

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.		
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	650	894	0	0	0	0	0	4	14	35	38	94	65	171	130	227	142	189	143	134	113	40	5	0		
Totale Categoria	737	1.012	0	0	0	0	4	15	35	39	96	67	175	134	238	161	231	169	174	146	59	6	0			
DIRIGENTI	102	45	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	3	10	7	26	9	33	13	30	11	1	0		
Totale Categoria	102	45	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	3	10	7	26	9	33	13	30	11	1	0			
Totale Contratto	4.238	5.292	0	0	1	0	39	33	154	126	268	343	426	780	730	1.187	946	1.313	1.043	1.151	594	331	37	27		

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	56	348	0	0	0	0	0	0	1	1	5	2	2	14	7	43	20	92	11	104	9	81	1	11		
Totale Categoria	56	348	0	0	0	0	0	0	1	1	5	2	2	14	7	43	20	92	11	104	9	81	1	11		
B - POS. EC. B2-GUARDIA FORESTALE	3	2	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0		
B - POS. EC. B3-GUARDIA FORESTALE 5 A.	57	17	0	0	0	0	3	0	6	3	2	1	3	0	10	5	17	6	13	2	3	0	0	0		
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	71	33	0	0	0	0	1	0	1	1	1	1	5	1	9	3	24	10	18	9	11	8	1	0		
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	317	621	0	0	1	2	5	2	11	20	25	27	31	62	59	123	83	189	80	143	21	47	1	6		
B - POSIZIONE ECONOMICA B2 < VIGILE DEL FUOCO	19	0	0	0	0	0	5	0	8	0	5	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
B - POSIZIONE ECONOMICA B2S	12	385	0	0	0	1	0	9	0	16	0	24	2	54	2	75	2	95	5	77	1	31	0	3		
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	110	4	0	0	0	0	0	0	2	0	5	0	9	1	26	0	25	1	36	1	6	0	1	1		
B - POSIZIONE ECONOMICA B3 < VIGILE DEL FUOCO > 5	101	0	0	0	0	0	0	0	1	0	26	0	47	0	22	0	3	0	2	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	690	1.062	0	0	1	3	14	12	30	41	65	53	98	118	128	206	154	301	155	232	42	86	3	10		
C - POS. EC. C1- BRIGADIERE FORESTALE	24	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	4	5	4	1	9	0	5	0	0	0	0	
C - POS. EC. C2- MARESCIALLO FORESTALE	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	4	0	8	0	4	0	0	0	0	
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	128	169	0	0	0	0	0	1	2	6	11	10	18	31	26	47	29	35	21	31	21	8	0	0	0	
C - POSIZIONE ECONOMICA C1 ÷ CAPO SQUADRA ÷	35	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	8	0	10	0	8	0	6	0	0	0	0	0	0	
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	436	855	0	0	1	2	7	10	15	45	40	75	63	124	87	226	100	202	72	126	45	39	6	6	6	
C - POSIZIONE ECONOMICA C2 ÷ CAPO REPARTO ÷ VVFF	17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	5	0	11	0	0	0	0	0	0	
C - POSIZIONE ECONOMICA C2 ÷ COLLAB. TECNICO	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	
Totale Categoria	659	1.031	0	0	1	2	7	11	17	51	54	85	92	156	129	278	150	238	128	157	75	47	6	6		
D - POSIZIONE ECONOMICA D	218	404	0	0	0	0	2	8	3	16	12	32	36	62	52	107	55	86	30	70	28	23	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 ; 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 ; 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	225	404	0	0	0	0	2	8	3	16	13	32	39	62	53	107	56	86	30	70	29	23	0	0		
DIRIGENTI	77	38	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	2	14	7	20	11	22	10	16	6	2	0		
Totale Categoria	77	38	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	2	14	7	20	11	22	10	16	6	2	0		
Totale Contratto	1.707	2.883	0	0	2	5	23	31	51	110	137	173	234	352	331	641	400	728	346	573	171	243	12	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	1.910	1.201	0	1	1	1	6	0	9	6	46	18	136	81	316	246	442	355	455	286	391	163	97	46		
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	1.224	733	0	0	2	0	2	0	9	5	21	11	80	56	192	129	300	221	314	163	244	128	57	16		
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	1.238	591	0	0	1	0	0	0	1	0	23	1	54	35	133	84	212	163	337	154	393	124	77	30		
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	1.592	701	0	0	0	0	0	0	0	2	8	4	35	23	97	90	313	171	494	221	544	157	101	33		
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	3.910	1.274	0	0	1	0	0	0	0	0	6	3	29	18	136	62	487	219	1.227	420	1.595	426	424	126		
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	121	27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	20	4	45	9	44	10	10	4		
Totale Categoria	9.995	4.527	0	1	5	1	8	0	19	13	104	37	335	213	875	611	1.774	1.133	2.872	1.253	3.211	1.008	766	255		
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	5.422	5.015	3	1	10	7	62	28	162	85	278	171	532	564	940	1.028	1.314	1.496	1.168	1.086	806	442	138	100		
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	4.763	4.010	2	0	1	1	9	9	66	42	192	93	398	238	698	661	1.097	1.098	1.201	1.076	939	667	153	126		
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	7.345	5.816	3	0	10	11	54	41	205	161	485	304	770	561	1.056	853	1.474	1.406	1.822	1.470	1.264	833	200	170		

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	7.104	5.259	1	0	0	0	10	9	80	61	263	231	558	447	909	732	1.418	1.222	2.108	1.452	1.521	945	236	157		
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	7.725	5.644	1	0	1	0	1	1	10	20	88	101	324	324	753	646	1.517	1.146	2.583	1.845	2.105	1.339	341	218		
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	6.466	4.845	1	1	0	0	1	0	6	7	53	34	222	199	568	478	1.207	1.012	2.297	1.707	1.828	1.187	281	218		
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	10.141	5.936	0	0	0	0	3	3	9	5	20	23	169	130	567	460	1.594	1.155	3.395	2.337	3.581	1.588	788	235		
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	647	254	0	0	0	0	0	0	3	2	7	8	12	9	27	24	87	53	241	78	240	74	30	6		
Totale Categoria	49.613	36.779	11	2	22	19	140	91	541	383	1.386	965	2.985	2.472	5.518	4.882	9.708	8.588	14.815	11.051	12.284	7.075	2.167	1.230		
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	10.726	19.199	6	5	72	40	426	499	1.296	1.916	2.046	4.197	2.442	4.552	1.695	3.363	1.264	2.450	850	1.493	567	609	60	72		
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	10.143	17.202	1	2	0	1	40	30	436	466	1.289	2.254	2.143	4.039	1.835	3.760	1.621	2.863	1.467	2.343	1.157	1.257	144	176		
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	8.812	14.557	2	6	0	3	2	4	68	51	462	514	1.414	2.297	1.622	3.254	1.665	3.472	1.881	3.196	1.495	1.566	170	213		
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	9.940	14.183	3	2	1	1	1	3	16	13	181	214	964	1.334	1.678	2.812	1.938	3.649	2.556	3.934	2.289	1.983	296	239		

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	22.634	30.717	0	1	0	3	3	6	12	7	91	108	838	1.130	2.140	3.535	3.814	6.996	6.751	0.283	7.625	7.601	1.365	1.047		
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	1.012	843	0	0	0	0	0	0	0	0	16	9	61	36	88	69	127	155	279	285	372	258	68	30		
Totale Categoria	63.267	96.701	12	16	73	48	472	542	1.828	2.453	4.085	7.296	7.862	13.388	9.058	16.793	10.429	19.585	13.784	21.534	13.505	3.274	2.103	1.777		
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	4.859	8.008	3	0	1	0	61	153	243	697	528	1.462	1.024	1.971	998	1.627	743	1.039	702	663	492	352	69	45		
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	6.337	8.398	0	1	2	1	0	6	25	51	146	512	645	1.297	993	1.783	1.418	2.055	1.543	1.713	1.383	882	180	104		
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	7.037	7.636	0	2	0	1	14	15	41	61	107	205	446	835	976	1.547	1.376	1.869	1.925	1.862	1.857	1.107	287	131		
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	5.590	6.638	0	1	1	1	2	0	1	5	32	44	172	305	579	1.212	1.144	1.760	1.701	1.983	1.722	1.225	238	98		
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	5.855	6.151	0	1	1	0	0	1	3	4	1	6	43	113	339	764	874	1.367	1.636	2.102	2.500	1.602	459	187		
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	6.110	6.007	0	0	0	0	0	1	0	1	1	6	34	59	325	595	1.122	1.444	1.783	1.913	2.388	1.778	459	207		
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	318	284	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	9	18	49	50	72	66	75	148	77	31	5		

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.		
Totale Categoria	36.106	43.122	3	5	5	3	77	176	313	819	815	2.235	2.369	4.589	4.228	7.577	6.727	9.606	9.356	10.311	10.490	7.023	1.723	777		
DIRIGENTI	1.869	1.012	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	40	13	188	134	405	244	532	309	609	288	90	25		
Totale Categoria	1.869	1.012	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	40	13	188	134	405	244	532	309	609	288	90	25		
I- DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO	554	237	0	0	0	0	1	0	1	2	13	7	47	14	120	66	158	60	114	65	86	22	14	1		
Totale Categoria	554	237	0	0	0	0	1	0	1	2	13	7	47	14	120	66	158	60	114	65	86	22	14	1		
Totale Contratto	161.404	182.378	26	24	105	71	698	809	2.702	3.670	6.406	10.540	13.638	20.689	19.987	30.063	29.201	39.216	41.473	44.523	40.185	28.690	6.863	4.065		

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.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	12	19	0	2	1	2	7	7	3	4	1	1	0	3	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	11	10	0	0	2	1	3	2	3	6	2	0	0	1	1	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	14	21	0	0	0	0	2	5	4	7	2	3	4	5	2	0	0	1	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	21	24	0	0	0	0	0	1	2	5	7	6	7	7	3	2	2	2	0	1
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	29	15	0	0	0	0	0	0	2	1	4	5	7	2	9	5	7	2	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	8	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	1	6	2	0	0
Totale Categoria	95	94	0	2	3	3	12	15	14	23	16	16	18	19	17	8	15	7	0	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	201	264	72	35	40	55	44	23	19	85	7	22	10	28	3	9	4	7	1	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	163	103	11	3	28	16	59	18	25	20	7	15	16	15	9	10	8	4	0	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	127	89	5	6	3	4	30	13	39	12	17	17	11	24	14	4	7	9	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	134	107	3	8	4	5	10	4	25	16	36	20	29	40	13	8	14	5	0	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	136	158	6	5	0	3	3	22	29	15	38	53	30	27	17	16	13	15	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	192	309	5	19	3	5	6	20	44	68	24	47	32	73	32	36	38	39	7	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	178	230	6	4	1	6	4	5	36	30	51	40	34	63	25	45	18	33	3	3
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	143	163	11	4	0	1	1	4	12	13	27	25	22	44	35	29	33	40	2	2

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	4	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	18	4	3
Totale Categoria	1.278	1.445	119	84	79	95	157	109	229	259	207	239	184	314	148	158	135	170	17	11
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	227	735	70	156	55	135	45	194	20	121	13	44	8	50	11	15	3	19	1	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	164	378	18	39	33	52	35	70	31	105	14	20	9	38	6	27	17	26	1	1
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	129	328	19	26	4	17	23	39	39	117	17	48	9	44	4	18	13	19	1	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	178	448	6	22	3	9	11	14	48	106	37	78	22	105	15	47	31	58	5	9
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	152	391	2	11	4	3	2	10	24	54	37	52	25	58	26	66	29	122	3	14
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	67	128	2	2	1	2	0	3	3	1	11	22	11	13	16	22	20	52	3	10
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	6	13	0	1	0	0	0	0	0	1	1	3	1	3	1	1	1	4	2	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C8	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	923	2.422	117	258	100	218	116	330	165	505	130	267	85	311	79	196	114	300	16	34
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	153	365	44	154	29	92	30	56	19	30	16	12	3	7	5	8	6	5	0	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	122	174	6	18	15	15	15	43	23	53	18	12	7	15	16	6	18	10	3	2
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	109	177	12	28	5	7	8	11	16	52	18	25	9	19	12	14	25	18	3	2
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	107	166	3	15	3	6	5	8	17	31	16	39	6	14	17	17	28	27	9	6
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	65	128	4	3	2	2	1	11	15	25	10	27	6	11	8	14	16	32	3	3
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	67	61	6	5	1	0	5	3	12	12	15	20	7	6	7	3	12	11	1	1

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	25	42	0	1	0	0	0	0	7	8	11	17	2	8	2	1	3	5	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	25	19	3	1	1	0	0	0	5	1	5	7	4	3	1	4	4	2	2	1
Totale Categoria	673	1.132	78	225	56	122	64	132	114	212	109	159	44	83	68	67	112	110	21	16
DIRIGENTI	43	26	9	5	1	1	2	3	4	2	11	5	7	2	5	3	4	5	0	0
Totale Categoria	43	26	9	5	1	1	2	3	4	2	11	5	7	2	5	3	4	5	0	0
Totale Contratto	3.012	5.119	323	574	239	439	351	589	526	1.001	473	686	338	729	317	432	380	592	54	62

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	309	0	83	0	46	0	60	0	95	0	18	0	4	0	3	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE I - LIV. SUP.	0	19	0	1	0	3	0	2	0	1	0	6	0	6	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	25	91	19	60	6	28	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP.	123	422	8	24	7	53	18	133	26	68	21	70	28	40	11	25	3	9	1	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	20	29	10	22	9	6	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP.	181	178	14	8	22	17	37	36	34	34	30	38	28	25	10	18	6	2	0	0
Totale Categoria	658	739	134	115	90	107	116	173	155	103	69	114	60	73	24	43	9	11	1	0
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F. 3	136	10	21	4	32	2	12	2	18	1	33	1	12	0	3	0	5	0	0	0
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F 4	161	0	19	0	16	0	14	0	37	0	41	0	26	0	5	0	2	0	1	0
B - CAPO CANTONIERE - Q.F 5	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	119	72	92	49	26	22	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	637	495	53	32	61	36	82	78	94	90	159	99	112	84	58	53	17	21	1	2
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	60	154	45	81	14	69	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	485	1.306	15	38	35	85	82	189	78	245	103	299	97	243	50	131	23	68	2	6
Totale Categoria	1.602	2.037	245	204	184	214	192	274	231	336	336	399	247	327	116	184	47	89	4	8
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	38	158	25	96	11	51	1	7	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	629	1.635	63	118	52	137	93	278	128	316	118	319	77	224	48	131	37	100	13	10

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 60	3		1	0	9	0	10	0	18	2	20	0	1	1	1	0	0	0	0	0
Totale Categoria	727	1.796	89	214	72	188	104	285	147	322	138	319	78	225	49	131	37	100	13	10
D - ISPETTORE/ISPETTRICE FORESTALE - Q.33	0		0	0	0	0	0	0	9	0	23	0	1	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	10	14	6	3	3	8	1	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	84	87	13	12	20	15	22	21	14	9	10	15	3	11	2	3	0	1	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	5	7	1	5	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP253	163		10	5	18	10	33	20	45	28	67	41	42	29	27	19	8	8	2	3
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	8	77	5	47	1	25	0	3	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	39	175	5	29	9	40	9	50	5	31	7	14	2	9	1	2	1	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF. 13		26	9	17	2	8	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP289	567		49	113	50	89	50	113	44	102	43	76	33	55	15	15	5	3	0	1
D - UFFICIALE FORESTALE - Q.F. 9	24	3	0	0	2	0	3	2	5	0	8	0	2	1	2	0	2	0	0	0
Totale Categoria	758	1.119	98	231	108	197	119	212	123	173	160	146	83	105	47	39	17	12	2	4
DIRIGENTI	180	108	11	7	15	9	34	22	28	24	40	27	25	6	15	8	11	5	1	0
Totale Categoria	180	108	11	7	15	9	34	22	28	24	40	27	25	6	15	8	11	5	1	0
Totale Contratto	3.925	5.799	577	771	469	715	565	966	684	958	743	1.005	493	736	251	405	121	217	21	22

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	140	294	14	39	32	56	19	49	21	37	20	48	23	31	6	21	3	13	2	0
Totale Categoria	140	294	14	39	32	56	19	49	21	37	20	48	23	31	6	21	3	13	2	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	788	1.325	58	77	63	168	77	155	153	142	164	317	142	259	84	148	45	58	2	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	607	110	166	10	114	10	82	7	70	17	80	33	55	22	22	8	17	3	1	0
Totale Categoria	1.395	1.435	224	87	177	178	159	162	223	159	244	350	197	281	106	156	62	61	3	1
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	124	6	9	1	27	2	13	2	2	0	67	1	5	0	1	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	916	1.041	24	46	55	40	174	176	120	151	220	188	126	204	91	154	95	76	10	6
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	824	1.459	137	199	182	321	164	242	71	182	126	242	57	164	51	58	36	47	0	4
Totale Categoria	1.864	2.506	170	246	264	363	351	420	193	333	413	431	188	368	143	212	131	123	10	10
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	87	118	3	12	12	9	12	23	5	6	19	36	17	22	11	5	8	5	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	650	894	64	112	112	199	137	157	82	173	77	116	72	80	41	37	59	19	6	1
Totale Categoria	737	1.012	67	124	124	208	149	180	87	179	96	152	89	102	52	42	67	24	6	1
DIRIGENTI	102	45	7	4	7	5	8	6	13	4	21	5	24	13	18	6	3	2	1	0
Totale Categoria	102	45	7	4	7	5	8	6	13	4	21	5	24	13	18	6	3	2	1	0

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.		
Totale Contratto	4.238	5.292	482	500	604	810	686	817	537	712	794	986	521	795	325	437	266	223	22	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	56	348	13	17	2	38	4	61	8	60	6	45	14	59	7	52	2	15	0	1
Totale Categoria	56	348	13	17	2	38	4	61	8	60	6	45	14	59	7	52	2	15	0	1
B - POS. EC. B2-GUARDIA FORESTALE	3	2	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POS. EC. B3-GUARDIA FORESTALE 5 A.	57	17	1	0	11	4	0	0	6	2	3	5	14	3	12	3	5	0	3	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	71	33	0	2	13	8	14	5	4	3	11	4	9	3	13	5	6	3	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	317	621	29	28	30	47	46	37	51	83	47	101	44	131	49	135	20	48	0	10
B - POSIZIONE ECONOMICA B2 ĩ VIGILE DEL9		0	9	0	7	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2S	12	385	2	68	5	85	0	45	1	48	2	64	1	52	1	22	0	1	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	110	4	8	0	10	0	8	0	27	1	21	1	15	1	20	1	1	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3 ĩ VIGILE DED1		0	0	0	0	0	33	0	60	0	4	0	3	0	1	0	0	0	0	0
Totale Categoria	690	1.062	49	98	79	146	104	87	149	137	88	175	86	190	96	166	32	52	3	10
C - POS. EC. C1-BRIGADIERE FORESTALE	24	7	0	0	0	0	0	0	5	6	2	0	5	0	2	1	7	0	2	0
C - POS. EC. C2- MARESCIALLO FORESTALEI7		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	5	0	7	0	1	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	128	169	2	11	11	13	18	27	21	33	20	28	25	31	12	18	11	8	6	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1 ĩ CAPO SQUAD		0	0	0	0	0	0	0	14	0	11	0	3	0	7	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	436	855	38	99	36	71	46	67	50	114	75	154	80	155	60	120	38	65	9	9
C - POSIZIONE ECONOMICA C2 ĩ CAPO REPA7		0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	4	0	8	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 ζ COLLAB. TE	0		0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Totale Categoria	659	1.031	40	110	47	84	64	94	90	153	111	182	120	186	94	139	67	73	18	9
D - POSIZIONE ECONOMICA D	218	404	19	42	34	52	26	40	35	59	27	61	23	55	29	55	23	37	2	3
D - POSIZIONE ECONOMICA D ζ ISPETTORE A	0		0	0	2	0	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D ζ ISPETTORE A	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Totale Categoria	225	404	19	42	36	52	27	40	38	59	27	61	23	55	29	55	24	37	2	3
DIRIGENTI	77	38	10	5	6	3	2	2	15	5	16	3	7	6	12	12	3	2	6	0
Totale Categoria	77	38	10	5	6	3	2	2	15	5	16	3	7	6	12	12	3	2	6	0
Totale Contratto	1.707	2.883	131	272	170	323	201	284	300	414	248	466	250	496	238	424	128	179	29	23

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.
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	1.910	1.201	280	156	1.063	701	376	273	147	70	10	1	13	5	5	1	4	3	0	1
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	1.224	733	29	28	469	247	376	282	251	149	27	11	38	7	17	4	17	4	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	1.238	591	36	32	84	40	332	171	362	196	137	68	147	44	78	17	60	23	5	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	1.592	701	5	1	27	10	218	127	399	242	245	142	403	98	160	42	127	34	3	4
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	3.910	1.274	4	4	10	6	71	26	600	262	514	275	1.197	342	760	164	673	179	69	13
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	121	27	1	0	0	0	5	2	12	3	9	6	51	5	21	3	21	8	1	0
Totale Categoria	9.995	4.527	355	221	1.653	1.004	1.378	881	1.771	922	942	503	1.849	501	1.041	231	902	251	78	18
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	5.422	5.015	1.182	923	2.071	2.295	852	1.028	513	436	180	120	267	99	185	64	154	42	8	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	4.763	4.010	195	228	1.093	988	980	1.060	979	738	388	394	516	308	304	152	280	135	18	8
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	7.345	5.816	999	648	1.108	931	1.351	1.367	1.289	1.002	629	631	946	618	553	325	439	266	21	11
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	7.104	5.259	128	109	771	603	1.042	1.064	1.418	1.130	918	806	1.326	755	835	401	616	361	42	21
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	7.725	5.644	44	71	140	140	540	504	1.480	1.217	1.218	1.234	1.810	1.221	1.312	637	1.078	568	89	31
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	6.466	4.845	32	33	71	48	234	217	1.113	840	1.140	863	1.382	1.123	1.345	973	1.080	703	52	34
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	10.141	5.936	51	58	58	59	169	113	1.045	658	1.450	881	2.050	1.386	2.283	1.326	2.872	1.367	134	76
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	647	254	3	2	5	4	46	32	61	68	64	19	119	37	128	33	217	57	4	2
Totale Categoria	49.613	36.779	2.634	2.072	5.317	5.068	5.214	5.385	7.898	6.089	5.987	4.948	8.416	5.547	6.945	3.911	6.736	3.499	368	185
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	10.726	19.199	4.424	8.765	3.141	5.136	1.478	2.842	555	1.072	218	408	312	409	320	275	250	274	24	17

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	10.143	17.202	743	2.340	3.061	4.606	2.210	3.870	1.508	2.600	561	1.130	694	1.061	717	790	600	736	38	52
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	8.812	14.557	273	430	925	2.158	1.565	2.850	2.274	3.227	934	1.996	992	1.647	977	1.100	782	1.096	50	56
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	9.940	14.183	199	323	235	316	684	1.145	2.924	3.626	1.453	2.758	1.634	2.455	1.445	1.781	1.282	1.636	63	75
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	22.634	30.717	260	430	238	334	496	528	3.834	5.557	3.045	5.508	4.772	6.027	4.699	5.683	4.961	6.229	299	391
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	1.012	843	5	5	15	5	28	36	219	141	65	91	232	145	172	153	264	249	10	16
Totale Categoria	63.267	96.701	5.904	12.293	7.615	12.555	6.461	11.271	11.314	16.223	6.276	11.891	8.636	11.744	8.330	9.782	8.139	0.220	484	607
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	4.859	8.008	1.378	2.729	905	2.126	555	1.085	645	777	421	461	320	281	318	266	292	260	17	15
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	6.337	8.398	273	558	533	1.151	607	1.219	1.086	1.647	872	1.040	1.206	1.239	867	705	825	777	58	52
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	7.037	7.636	447	508	443	566	529	767	892	1.477	914	1.154	1.354	1.241	1.100	822	1.261	1.026	87	51
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	5.590	6.638	139	185	242	283	337	475	782	1.258	790	1.290	852	980	959	918	1.352	1.181	111	57
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	5.855	6.151	93	103	83	98	185	243	731	1.044	696	1.084	684	828	1.554	1.313	1.665	1.344	137	77
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	6.110	6.007	104	104	109	95	187	156	1.012	1.219	1.053	1.286	995	963	1.019	887	1.467	1.145	151	136
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	318	284	4	0	11	12	12	14	69	91	28	58	35	25	42	30	104	51	13	4
Totale Categoria	36.106	43.122	2.438	4.187	2.326	4.331	2.412	3.959	5.217	7.513	4.774	6.373	5.446	5.557	5.859	4.941	6.966	5.784	574	392
DIRIGENTI	1.869	1.012	212	89	203	93	157	72	269	149	322	187	255	181	263	146	166	85	18	7
Totale Categoria	1.869	1.012	212	89	203	93	157	72	269	149	322	187	255	181	263	146	166	85	18	7

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.
I - DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO AS4	237		256	87	47	17	54	17	70	34	56	30	22	16	28	18	16	14	5	2
Totale Categoria	554	237	256	87	47	17	54	17	70	34	56	30	22	16	28	18	16	14	5	2
Totale Contratto	161.404	182.378	11.799	18.949	17.161	23.068	15.676	21.585	26.539	30.930	18.357	23.932	24.624	23.546	22.466	19.029	22.925	19.853	1.527	1.211

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	9	16	2	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	7	7	4	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	13	15	1	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	20	19	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	27	15	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	8	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	84	77	10	17	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	105	170	84	74	4	5	8	15	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	90	59	71	30	0	2	2	12	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	81	55	45	30	0	0	1	4	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	100	73	30	32	1	1	3	1	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	91	101	42	52	0	2	3	3	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	126	187	66	117	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	105	141	71	84	0	2	2	3	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	80	78	60	81	1	0	2	4	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B9	3	13	1	8	0	0	0	1	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.
Totale Categoria	781	877	470	508	6	12	21	48	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	7	58	140	378	7	23	72	270	0	2	1	4	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	9	37	113	206	8	14	33	118	0	2	1	1	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	7	14	105	237	3	4	14	72	0	1	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	3	32	150	355	1	3	24	58	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	3	106	132	253	3	5	14	25	0	0	0	2	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	0	15	62	101	0	1	4	11	0	0	1	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	0	1	6	11	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C8	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	29	263	708	1.542	22	50	161	555	0	5	3	7	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	0	1	37	29	7	45	94	250	9	35	6	5	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	0	3	70	56	2	10	48	95	1	7	1	3	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	0	1	73	74	3	12	30	80	2	8	1	2	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	0	0	68	78	3	8	34	73	2	4	0	3	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	0	0	36	52	0	7	26	59	2	10	1	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	0	0	16	13	1	0	44	43	6	4	0	1	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	0	0	3	5	0	0	18	35	3	2	1	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 D8	0	0	2	2	0	0	19	16	1	0	3	1	0	0
Totale Categoria	0	5	305	309	16	82	313	651	26	70	13	15	0	0
DIRIGENTI	0	0	0	0	12	3	27	20	4	3	0	0	0	0
Totale Categoria	0	0	0	0	12	3	27	20	4	3	0	0	0	0
Totale Contratto	894	1.222	1.493	2.376	56	147	523	1.274	30	78	16	22	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	309	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.	18	68	5	23	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	107	356	16	65	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	14	15	7	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	121	117	60	61	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	569	575	88	162	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F.5	136	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F 4	161	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - CAPO CANTONIERE - Q.F 5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	74	35	45	35	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	381	351	255	143	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	17	87	40	63	0	2	3	2	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	248	705	232	594	0	1	5	6	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	1.021	1.188	572	835	0	5	9	9	0	0	0	0	0	0
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	3	4	28	125	0	6	7	23	0	0	0	0	0	0
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	31	42	576	1.542	4	10	18	39	0	0	0	1	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	60	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	34	46	664	1.670	4	16	25	62	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	10	14	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	0	0	0	1	0	0	20	19	64	67	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	0	0	4	3	0	1	1	3	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	2	4	249	154	1	3	1	1	0	0	0	1	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	0	1	0	4	6	52	2	13	0	0	0	7	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	0	0	2	23	23	106	9	29	0	0	5	17	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	0	0	0	1	0	0	13	25	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	0	0	14	8	0	1	275	558	0	0	0	0	0	0
D - UFFICIALE FORESTALE - Q.F. 9	0	0	0	0	0	0	0	0	24	3	0	0	0	0
Totale Categoria	2	5	302	194	30	163	331	662	88	70	5	25	0	0
DIRIGENTI	0	0	18	6	0	0	113	91	49	9	0	2	0	0
Totale Categoria	0	0	18	6	0	0	113	91	49	9	0	2	0	0
Totale Contratto	1.626	1.814	1.644	2.867	35	184	479	824	137	79	5	28	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	122	265	18	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	122	265	18	29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	588	600	186	673	4	14	10	37	0	1	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	502	84	104	24	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	1.090	684	290	697	4	15	11	38	0	1	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	47	0	66	5	6	0	5	1	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	44	57	759	790	36	29	77	158	0	6	0	1	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	101	183	598	1.051	28	40	92	178	2	3	3	4	0	0
Totale Categoria	192	240	1.423	1.846	70	69	174	337	2	9	3	5	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	0	0	1	0	0	1	81	106	3	7	2	4	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	0	1	239	137	30	122	355	584	20	31	6	19	0	0
Totale Categoria	0	1	240	137	30	123	436	690	23	38	8	23	0	0
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	92	41	8	2	2	2	0	0
Totale Categoria	0	0	0	0	0	0	92	41	8	2	2	2	0	0
Totale Contratto	1.404	1.190	1.971	2.709	104	207	713	1.106	33	50	13	30	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	50	301	6	47	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	50	301	6	47	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POS. EC. B2-GUARDIA FORESTALE	1	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0
B - POS. EC. B3-GUARDIA FORESTALE 5 A.	12	2	34	10	5	4	6	1	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	52	19	16	14	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	157	171	146	406	11	32	1	11	1	0	1	1	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2 ζ VIGILE DEL FU	2	0	14	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2S	8	257	4	125	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	78	2	31	1	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3 ζ VIGILE DEL FU	25	0	71	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	335	451	316	557	26	38	10	15	2	0	1	1	0	0
C - POS. EC. C1-BRIGADIERE FORESTALE	3	0	18	2	2	2	1	2	0	1	0	0	0	0
C - POS. EC. C2- MARESCIALLO FORESTALE	4	0	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	36	24	84	129	3	5	5	11	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1 ζ CAPO SQUADR	15	0	17	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	3	21	364	632	24	67	41	133	2	0	2	2	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2 ζ CAPO REPART	9	0	8	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	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	70	45	506	763	32	74	47	146	2	1	2	2	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D	0	1	86	142	15	60	103	180	7	9	7	12	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	86	142	16	60	109	180	7	9	7	12	0	0
DIRIGENTI	0	0	4	1	2	2	66	34	5	0	0	1	0	0
Totale Categoria	0	0	4	1	2	2	66	34	5	0	0	1	0	0
Totale Contratto	455	798	918	1.510	76	174	232	375	16	10	10	16	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	1.607	926	275	267	3	2	11	10	2	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	1.011	508	203	208	1	2	5	13	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	983	423	252	162	0	1	5	10	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	1.354	513	232	177	0	1	7	10	1	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	3.353	1.000	528	259	1	0	18	14	10	1	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	103	18	18	9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	8.411	3.388	1.508	1.082	5	6	46	57	13	1	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	2.868	1.672	2.399	3.100	25	30	123	207	1	3	1	1	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	3.049	1.966	1.606	1.824	15	26	86	192	2	1	2	1	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	4.019	2.207	3.021	2.935	48	113	246	546	7	7	1	3	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	4.250	2.128	2.641	2.642	30	73	182	404	3	5	2	6	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	4.763	2.505	2.803	2.828	26	36	124	269	5	4	2	3	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	3.899	2.125	2.457	2.516	20	29	80	169	5	4	1	1	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	5.905	2.278	4.066	3.444	28	29	126	171	12	12	1	1	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	294	82	351	167	1	0	1	5	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	29.047	14.963	19.344	19.456	193	336	968	1.963	35	36	10	16	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	468	752	7.324	10.394	493	1.463	2.345	6.358	40	90	53	143	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	802	1.091	7.306	11.081	372	747	1.558	4.052	31	48	65	181	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	820	979	6.620	10.958	244	387	1.029	2.156	15	19	54	81	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	884	1.085	8.100	11.147	157	244	770	1.650	14	17	7	37	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	2.372	1.926	18.256	25.237	326	534	1.555	2.817	52	42	90	163	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	100	49	846	710	20	22	43	58	1	1	0	2	0	0
Totale Categoria	5.446	5.882	48.452	69.527	1.612	3.397	7.300	17.091	153	217	269	607	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	72	70	1.605	1.385	231	758	2.767	5.407	84	160	99	226	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	104	111	3.880	3.499	285	653	1.879	3.786	80	122	110	228	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	141	106	3.994	3.137	209	572	2.523	3.576	78	108	88	136	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	96	88	3.195	2.768	150	453	2.019	3.126	80	104	50	96	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	155	65	3.151	2.347	170	514	2.209	2.965	81	81	86	173	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	44	21	2.021	1.459	126	232	3.664	3.952	103	118	154	224	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	0	0	86	36	76	89	147	153	6	4	3	3	0	0
Totale Categoria	612	461	17.932	14.631	1.247	3.271	15.208	22.965	512	697	590	1.086	0	0
DIRIGENTI	4	5	13	1	8	3	1.588	874	122	33	134	100	0	0
Totale Categoria	4	5	13	1	8	3	1.588	874	122	33	134	100	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	3	1	8	2	1	4	473	204	35	15	34	10	0	0
Totale Categoria	3	1	8	2	1	4	473	204	35	15	34	10	0	0
Totale Contratto	43.523	24.700	87.257	104.699	3.066	7.017	25.583	43.154	870	999	1.037	1.819	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	8	2	4	1	7
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	7	2	0	2	4	6
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	8	9	4	4	2	8
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	20	13	0	4	1	7
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	28	13	1	0	0	2
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	7	4	0	1	1	0
Totale Categorie	79	49	7	15	9	30
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	187	235	5	7	9	22
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	155	73	3	5	5	25
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	122	71	3	2	2	16
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	130	83	1	2	3	22
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	131	120	2	4	3	34
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	186	248	4	2	2	59
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	169	188	4	5	5	37
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	138	124	0	1	5	38

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 B9	4	17	0	0	0	5
Totale Categorie	1.222	1.159	22	28	34	258
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	220	630	2	25	5	80
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	158	310	3	7	3	61
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	123	246	5	8	1	74
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	168	337	5	6	5	105
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	141	315	8	2	3	74
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	60	102	0	3	7	23
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	6	11	0	0	0	2
C - POSIZIONE ECONOMICA C8	0	1	0	0	0	0
Totale Categorie	876	1.952	23	51	24	419
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	147	340	5	4	1	21
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	115	142	4	2	3	30
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	106	147	2	3	1	27
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	104	151	1	2	2	13
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	62	113	1	2	2	13

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 D6	64	54	3	1	0	6
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	25	37	0	0	0	5
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	25	15	0	1	0	3
Totale Categorie	648	999	16	15	9	118
DIRIGENTI	43	25	0	1	0	0
Totale Categorie	43	25	0	1	0	0
Totale Contratto	2.868	4.184	68	110	76	825

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	309	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE I - LIV. SUP.	0	5	0	3	0	11
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	8	14	7	31	10	46
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	108	118	6	98	9	206
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	17	6	1	4	2	19
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	162	49	3	34	16	95
Totale Categorie	604	192	17	170	37	377
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F.5	130	9	1	0	5	1
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F 4	161	0	0	0	0	0
B - CAPO CANTONIERE - Q.F 5	4	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	110	23	3	14	6	35
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	610	152	7	91	20	252
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	55	83	1	19	4	52
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	439	451	10	238	36	617
Totale Categorie	1.509	718	22	362	71	957
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	35	113	1	19	2	26

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.	593	628	8	223	28	784
C - SOVRINTENDENTE FORESTALE - Q.F. 6	58	0	0	1	2	2
Totale Categorie	686	741	9	243	32	812
D - ISPETTORE/ISPETTRICE FORESTALE - Q.F. 7	32	0	0	0	1	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	10	10	0	3	0	1
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	79	56	0	5	5	26
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	4	7	0	0	1	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	240	75	1	12	12	76
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	7	51	0	3	1	23
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	36	79	0	33	3	63
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	13	21	0	1	0	4
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	265	320	2	41	22	206
D - UFFICIALE FORESTALE - Q.F. 9	24	2	0	0	0	1
Totale Categorie	710	621	3	98	45	400
DIRIGENTI	180	85	0	0	0	23
Totale Categorie	180	85	0	0	0	23

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	3.689	2.357	51	873	185	2.569

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	112	161	12	41	16	92
Totale Categorie	112	161	12	41	16	92
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	737	600	17	62	34	663
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	574	48	12	8	21	54
Totale Categorie	1.311	648	29	70	55	717
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	124	6	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	866	559	7	27	43	455
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	781	781	11	69	32	609
Totale Categorie	1.771	1.346	18	96	75	1.064
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	82	91	1	0	4	27
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	608	506	6	19	36	369
Totale Categorie	690	597	7	19	40	396
DIRIGENTI	102	45	0	0	0	0
Totale Categorie	102	45	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	3.986	2.797	66	226	186	2.269

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	43	294	1	8	12	46
Totale Categorie	43	294	1	8	12	46
B - POS. EC. B2-GUARDIA FORESTALE	3	2	0	0	0	0
B - POS. EC. B3-GUARDIA FORESTALE 5 A.	57	17	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	67	17	1	10	3	6
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	301	459	4	22	12	140
B - POSIZIONE ECONOMICA B2 ζ VIGILE DEL FUOCO	19	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2S	11	276	0	38	1	71
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	105	4	3	0	2	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3 ζ VIGILE DEL FUOCO >	101	0	0	0	0	0
Totale Categorie	664	775	8	70	18	217
C - POS. EC. C1-BRIGADIERE FORESTALE	24	7	0	0	0	0
C - POS. EC. C2- MARESCIALLO FORESTALE	17	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	120	111	3	5	5	53
C - POSIZIONE ECONOMICA C1 ζ CAPO SQUADRA ζ VV	35	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	394	602	11	35	31	218

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	17	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2 ÷ COLLAB. TECNICO A	2	0	0	0	0	0
Totale Categorie	609	720	14	40	36	271
D - POSIZIONE ECONOMICA D	204	328	2	7	12	69
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	211	328	2	7	12	69
DIRIGENTI	77	38	0	0	0	0
Totale Categorie	77	38	0	0	0	0
Totale Contratto	1.604	2.155	25	125	78	603

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	729	302	289	246	892	653
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	749	291	91	129	384	313
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	1.037	368	70	65	131	158
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	1.507	547	25	53	60	101
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	3.817	1.091	30	52	63	131
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	118	27	1	0	2	0
Totale Categorie	7.957	2.626	506	545	1.532	1.356
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	3.509	2.173	374	505	1.539	2.337
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	4.072	2.792	185	258	506	960
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	6.676	4.541	192	216	477	1.059
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	6.755	4.198	100	131	249	930
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	7.518	4.733	83	132	124	779
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	6.303	4.005	77	100	86	740
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	9.924	4.981	110	120	107	835
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	642	238	4	4	1	12
Totale Categorie	45.399	27.661	1.125	1.466	3.089	7.652

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	9.351	15.767	569	909	806	2.523
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	9.577	14.790	236	359	330	2.053
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	8.503	12.373	165	255	144	1.929
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	9.574	11.962	214	301	152	1.920
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	22.041	26.949	301	499	292	3.269
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	1.001	784	7	7	4	52
Totale Categorie	60.047	82.625	1.492	2.330	1.728	11.746
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	4.494	6.830	203	269	162	909
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	6.110	7.392	150	137	77	869
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	6.741	6.615	183	142	113	879
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	5.400	5.897	125	116	65	625
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	5.684	5.608	107	72	64	471
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	5.915	5.576	142	79	53	352
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	313	276	3	1	2	7
Totale Categorie	34.657	38.194	913	816	536	4.112
DIRIGENTI	1.868	1.012	0	0	1	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	1.868	1.012	0	0	1	0
I- DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.110 C.1 T	541	233	12	4	1	0
Totale Categorie	541	233	12	4	1	0
Totale Contratto	150.469	152.351	4.048	5.161	6.887	24.866

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	4,86	2,79	0,00	0,00	0,00	0,50	33,22	8,03	0,00	0,00	12,00	8,00	10,00	1,00
CATEGORIA B	8,66	17,13	2,00	0,00	19,02	35,12	43,62	7,02	0,00	0,00	64,00	69,00	167,00	15,00
CATEGORIA C	28,24	177,70	0,58	0,12	14,01	51,55	3,78	5,53	0,00	2,00	180,00	84,00	75,00	42,00
CATEGORIA D	10,08	21,35	0,00	0,00	2,76	5,56	0,00	0,00	1,00	1,00	10,00	13,00	20,00	19,00
Totale Categoria	51,84	218,97	2,58	0,12	35,79	92,73	80,62	20,58	1,00	3,00	266,00	174,00	272,00	77,00
Totale Contratto	51,84	218,97	2,58	0,12	35,79	92,73	80,62	20,58	1,00	3,00	266,00	174,00	272,00	77,00

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	0,69	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	0,68	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CATEGORIA D	0,20	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	1,11	0,69	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	1,11	0,69	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	25,65	67,04	0,33	0,33	1,63	0,00	64,50	6,56	0,00	0,00	48,00	71,00	324,00
CATEGORIA B	85,46	194,42	0,00	0,00	2,36	1,63	18,36	3,05	2,00	19,00	265,00	335,00	486,00	83,00
CATEGORIA C	63,19	199,51	0,00	0,00	1,46	1,00	0,00	0,50	4,00	50,00	33,00	15,00	43,00	24,00
CATEGORIA D	68,45	150,19	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18,00	51,00	17,00	47,00	62,00	20,00
Totale Categoria	242,75	611,16	0,33	0,33	5,45	2,63	82,86	10,11	24,00	120,00	363,00	468,00	915,00	128,00
Totale Contratto	242,75	611,16	0,33	0,33	5,45	2,63	82,86	10,11	24,00	120,00	363,00	468,00	915,00	128,00

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	24,08	127,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,98	1,09	0,00	0,00	7,00	2,00	2,00
CATEGORIA B	52,84	75,27	0,00	0,00	4,41	1,20	11,95	10,73	6,00	68,00	18,00	21,00	411,00	0,00
CATEGORIA C	76,23	175,71	22,12	35,57	0,45	0,43	0,15	1,34	29,00	108,00	180,00	61,00	248,00	10,00
CATEGORIA D	42,63	61,87	0,00	0,00	0,00	0,00	1,00	0,00	47,00	117,00	0,00	0,00	119,00	19,00
Totale Categoria	195,78	440,03	22,12	35,57	4,86	1,63	14,08	13,16	82,00	293,00	205,00	84,00	780,00	29,00
Totale Contratto	195,78	440,03	22,12	35,57	4,86	1,63	14,08	13,16	82,00	293,00	205,00	84,00	780,00	29,00

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	3,38	9,02	0,00	0,00	4,53	11,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,00	80,00	11,00	0,00
CATEGORIA B	12,80	43,36	0,00	0,00	2,59	3,34	0,00	0,00	0,00	9,00	76,00	229,00	123,00	99,00
CATEGORIA C	5,84	11,99	0,00	0,00	1,25	5,28	0,00	0,00	4,00	18,00	54,00	46,00	104,00	32,00
CATEGORIA D	7,83	9,05	0,00	0,00	0,00	0,98	0,00	0,00	2,00	9,00	4,00	4,00	18,00	3,00
Totale Categoria	29,85	73,42	0,00	0,00	8,37	20,60	0,00	0,00	6,00	36,00	143,00	359,00	256,00	134,00
Totale Contratto	29,85	73,42	0,00	0,00	8,37	20,60	0,00	0,00	6,00	36,00	143,00	359,00	256,00	134,00

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	1.460,33	1.375,46	8,36	2,00	61,70	20,85	1.699,06	1.213,40	0,00	2,00	705,00	250,00	893,00
CATEGORIA B	1.776,60	2.508,36	7,52	7,71	286,83	315,53	1.284,60	945,18	36,00	119,00	4.278,00	3.080,00	8.121,00	912,00
CATEGORIA C	4.785,90	8.780,72	139,04	51,24	197,74	455,71	409,67	641,00	144,00	445,00	20.865,00	15.681,00	13.263,00	6.088,00
CATEGORIA D	1.201,09	1.721,88	6,58	21,69	58,10	170,40	22,90	54,39	150,00	392,00	5.008,00	2.327,00	4.178,00	1.823,00
Totale Categoria	9.223,92	14.386,42	161,50	82,64	604,37	962,49	3.416,23	2.853,97	330,00	958,00	30.856,00	21.338,00	26.455,00	8.867,00
Totale Contratto	9.223,92	14.386,42	161,50	82,64	604,37	962,49	3.416,23	2.853,97	330,00	958,00	30.856,00	21.338,00	26.455,00	8.867,00

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.
	Totale Nazionale	9.745,25	15.730,69	186,53	118,66	658,84	1.080,08	3.593,79	2.897,82	443.001	410,00	31.833,00	22.423,00	28.678,00

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	16	11	0	9	1	3	14	7
PROV. AUTONOMA DI BOLZANO	16	84	205	225	25	36	19	0
PROV. AUTONOMA DI TRENTO	398	23	2	75	80	35	233	20
REGIONE VALLE D'AOSTA	1	3	0	1	0	3	0	0
REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)	679	681	83	161	160	468	654	208
Totale nazionale	1.110	802	290	471	266	545	920	235

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	27	16	11	0
PROV. AUTONOMA DI BOLZANO	285	77	179	29
PROV. AUTONOMA DI TRENTO	176	156	15	5
REGIONE VALLE D'AOSTA	4	1	2	1
REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)	1.325	936	337	77
Totale nazionale	1.817	1.186	544	112

FORMAZIONE

1.7 Formazione

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA

REFR

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	4	18	22
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	0	4	4
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	4	6	10
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	2	3	5
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	11	17	28
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	1	1	2
Totale Categoria	22	49	71
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	97	175	272
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	99	105	204
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	79	71	150
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	60	81	141
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	45	132	177
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	91	206	297
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	44	224	268
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	68	226	294
B - POSIZIONE ECONOMICA B9	2	11	13

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
Totale Categoria	585	1.231	1.816
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	361	1.220	1.581
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	191	571	762
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	172	362	534
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	218	564	782
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	193	422	615
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	54	178	232
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	5	13	18
Totale Categoria	1.194	3.330	4.524
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	341	758	1.099
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	283	463	746
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	201	281	482
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	158	397	555
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	119	448	567
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	118	141	259
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	50	108	158
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	58	104	162

CONTRATTO FRIULI VENEZIA GIULIA**REFR**

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
Totale Categoria	1.328	2.700	4.028
DIRIGENTI	71	67	138
Totale Categoria	71	67	138
Totale Contratto	3.200	7.377	10.577

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	PRBZ		
	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
A - CANTONIERE - Q.F 3	765	0	765
A - QUALIFICA FUNZIONALE I - LIV. SUP.	0	4	4
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	24	45	69
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	79	214	293
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	39	19	58
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	154	114	268
Totale Categoria	1.061	396	1.457
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F.	234	22	256
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F 4	347	0	347
B - CAPO CANTONIERE - Q.F 5	6	0	6
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	237	146	383
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	725	533	1.258
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	136	325	461
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	704	2.090	2.794
Totale Categoria	2.389	3.116	5.505
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	120	526	646
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	1.299	3.030	4.329

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

PRBZ

Categorie e posizioni economiche	Giorni		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
C - SOVRINTENDENTE FORESTALE - Q.F. 6	69	2	71
Totale Categoria	1.488	3.558	5.046
D - ISPETTORE/ISPETTRICE FORESTALE - Q.F.	20	0	20
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	72	43	115
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	170	245	415
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	13	58	71
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	483	422	905
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	21	174	195
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	63	507	570
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	41	110	151
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	554	1.272	1.826
D - UFFICIALE FORESTALE - Q.F. 9	8	4	12
Totale Categoria	1.445	2.835	4.280
DIRIGENTI	345	325	670
Totale Categoria	345	325	670
Totale Contratto	6.728	10.230	16.958

PROV. AUTONOMA DI TRENTO

PRTN

Categorie e posizioni economiche	Giorni		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	63	119	182
Totale Categoria	63	119	182
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	858	1.684	2.542
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	566	97	663
Totale Categoria	1.424	1.781	3.205
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	264	30	294
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	1.697	2.108	3.805
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	1.248	2.509	3.757
Totale Categoria	3.209	4.647	7.856
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	295	432	727
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	2.243	3.500	5.743
Totale Categoria	2.538	3.932	6.470
DIRIGENTI	337	163	500
Totale Categoria	337	163	500

PROV. AUTONOMA DI TRENTO**PRTN**

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
Totale Contratto	7.571	10.642	18.213

REGIONE VALLE D'AOSTA

REVA

Categorie e posizioni economiche	Giorni		
	UOMINI	DONNE	TOTALE
A - POSIZIONE ECONOMICA A	3	8	11
Totale Categoria	3	8	11
B - POS. EC. B2-GUARDIA FORESTALE	2	0	2
B - POS. EC. B3-GUARDIA FORESTALE 5 A.	31	7	38
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	6	15	21
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	117	274	391
B - POSIZIONE ECONOMICA B2S	0	71	71
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	154	20	174
B - POSIZIONE ECONOMICA B3 ¼ VIGILE DEL	10	0	10
Totale Categoria	320	387	707
C - POS. EC. C1-BRIGADIERE FORESTALE	10	9	19
C - POS. EC. C2- MARESCIALLO FORESTALE	14	0	14
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	132	186	318
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	445	1.019	1.464
Totale Categoria	601	1.214	1.815
D - POSIZIONE ECONOMICA D	513	999	1.512

REGIONE VALLE D'AOSTA

REVA

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
D - POSIZIONE ECONOMICA D ÷ ISPETTORE A	6	0	6
Totale Categoria	519	999	1.518
DIRIGENTI	145	93	238
Totale Categoria	145	93	238
Totale Contratto	1.588	2.701	4.289

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	RALN		
	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
A - POSIZIONE ECONOMICA A1	107	113	220
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	91	60	151
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	136	180	316
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	150	108	258
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	396	329	725
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	3	2	5
Totale Categoria	883	792	1.675
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	1.660	2.698	4.358
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	1.508	1.705	3.213
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	2.684	3.565	6.249
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	2.655	2.902	5.557
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	3.092	2.743	5.835
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	2.581	2.440	5.021
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	3.291	3.017	6.308
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	145	76	221
Totale Categoria	17.616	19.146	36.762
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	18.334	31.861	50.195

REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)

RALN

Categorie e posizioni economiche	RALN		
	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	7.954	16.174	24.128
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	6.314	12.520	18.834
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	6.697	12.635	19.332
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	11.957	22.427	34.384
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	693	547	1.240
Totale Categoria	51.949	96.164	148.113
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	8.943	16.177	25.120
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	7.793	12.009	19.802
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	8.851	12.399	21.250
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	5.692	10.138	15.830
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	5.899	9.132	15.031
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	7.226	9.405	16.631
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	206	240	446
Totale Categoria	44.610	69.500	114.110
DIRIGENTI	2.626	1.856	4.482
Totale Categoria	2.626	1.856	4.482

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

Categorie e posizioni economiche	Giorni UOMINI	Giorni DONNE	Giorni in TOTALE
I- DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.	569	391	960
Totale Categoria	569	391	960
Totale Contratto	118.253	187.849	306.102

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	2	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	28	10	0	0	0	0	5	5	0	1	1	0	2	1	4	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	1	1	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	1	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	0	0	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale Categoria	29	11	0	0	0	0	16	13	0	2	1	0	2	1	6	5
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	23	70	0	0	0	0	8	23	3	19	0	0	1	0	1	4
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	0	1	0	0	0	0	5	8	1	1	0	0	0	0	1	1
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	1	0	0	0	0	0	5	13	1	0	0	0	0	0	3	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	1	0	0	0	0	0	1	6	0	1	0	0	0	0	0	1

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 C5	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	25	71	0	0	0	0	22	59	5	21	0	0	1	0	5	6
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	19	59	0	0	0	0	7	9	2	11	0	0	0	0	0	8
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	0	0	0	0	0	0	4	4	1	0	0	0	0	0	0	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	1	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	0	0	0	0	0	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	0	0	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	0	0	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	20	59	0	0	0	0	20	27	4	11	0	0	0	0	0	10
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	2
Totale Categoria	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	2
Totale Contratto	74	141	0	0	0	0	59	101	9	34	1	0	3	1	14	23

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	32	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE I - LIV. SUP.	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. INF.	3	13	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	3	2	2	2
A - QUALIFICA FUNZIONALE II - LIV. SUP..	4	3	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	5	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	46	25	0	0	0	0	2	0	0	1	1	0	3	2	3	2
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F.	20	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F 4	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. INF.	32	22	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	13	14	0	0	0	0	0	5	4	4	0	0	0	0	2	1
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	18	22	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2	1	5
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	6	17	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Totale Categoria	95	79	0	0	0	0	4	5	4	5	0	0	0	2	4	7
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	18	47	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	7
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. SUP.	22	49	0	0	0	0	4	9	0	5	0	0	0	0	1	11

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	40	96	0	0	0	0	5	9	0	5	0	0	0	0	1	18
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	2	2	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	3	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	4	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	1	13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	4	7	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	2
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	5	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	11	44	0	0	0	0	4	5	0	2	0	0	0	0	3	2
Totale Categoria	31	83	0	0	0	0	5	8	3	4	0	0	0	0	5	8
DIRIGENTI	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Totale Categoria	1	1	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	1	1
Totale Contratto	213	284	0	0	0	0	18	23	7	15	1	0	3	4	14	36

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	1	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	1	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	13	9	0	0	0	0	1	7	1	3	0	0	1	1	1	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	65	5	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	1	1	0
Totale Categoria	78	14	0	0	0	0	6	7	1	3	0	0	1	2	2	2
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	3	7	0	0	0	0	8	8	1	1	0	0	0	0	0	1
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	17	39	0	0	0	0	12	27	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale Categoria	20	46	0	0	0	0	20	35	1	1	0	0	0	0	1	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	12	14	0	0	0	0	7	11	0	1	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	12	16	0	0	0	0	7	11	0	1	0	0	0	0	0	0
DIRIGENTI	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Totale Categoria	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Totale Contratto	113	79	0	0	0	0	33	59	2	5	0	0	1	2	5	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.
A - POSIZIONE ECONOMICA A	3	11	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	3
Totale Categoria	3	11	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	3
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	16	26	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B2S	0	21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	89
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	18	48	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	5	89
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	1	0	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	0	0	0	1
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	16	29	0	0	0	0	2	4	0	2	0	0	0	0	0	1
Totale Categoria	17	29	0	0	0	0	5	6	0	2	0	0	0	0	0	2
D - POSIZIONE ECONOMICA D	5	10	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	1
Totale Categoria	5	10	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	1
DIRIGENTI	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	5
Totale Categoria	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	5

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 Contratto	44	100	0	0	0	0	5	10	0	4	1	0	2	0	12	100

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	40	24	0	0	120	54	19	1	1	2	11	2	2	3	35	17
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	2	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	39	10
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	1	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	0	0	0	0	0	0	36	23	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	0	0	0	0	0	0	6	0	1	0	0	0	1	0	1	1
Totale Categoria	42	24	0	0	120	54	64	25	2	2	11	2	3	3	76	28
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	253	121	0	0	93	104	30	13	4	4	35	23	36	31	57	24
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	7	1	0	0	0	0	42	19	2	0	1	0	0	0	13	26
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	380	183	0	0	11	0	61	66	9	7	5	3	6	9	46	30
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	3	2	0	0	0	0	40	35	3	3	1	0	0	0	15	16
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	10	0	0	0	0	0	38	62	2	2	0	1	0	0	4	4
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	3	0	0	0	0	0	19	34	0	2	0	0	0	0	2	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	4	1	0	0	0	0	43	29	3	3	0	0	0	0	5	3
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categoria	660	308	0	0	104	104	274	258	23	21	42	27	42	40	142	105
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	1.465	2.598	0	0	39	69	313	442	28	66	8	11	7	8	272	280

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 C2	11	7	0	0	0	0	192	318	11	18	0	1	0	0	22	40
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	9	2	0	0	0	0	132	205	14	15	0	1	0	0	12	11
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	1	1	0	0	0	0	132	165	11	19	0	0	0	0	15	6
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	13	12	0	0	0	0	158	254	6	26	0	0	0	0	21	13
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0
Totale Categoria	1.499	2.620	0	0	39	69	928	1.385	70	145	8	13	7	8	343	350
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	567	980	0	0	1	6	120	237	7	24	3	4	1	5	95	108
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	4	3	0	0	0	0	108	142	12	21	0	0	0	0	14	11
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	103	87	0	0	0	0	97	122	2	11	0	0	1	0	30	13
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	5	4	0	0	0	0	91	119	7	6	1	0	0	0	46	30
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	10	1	0	0	0	0	62	62	5	3	0	0	0	0	37	21
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	14	6	0	0	0	0	58	44	0	7	0	0	0	0	55	26
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale Categoria	703	1.082	0	0	1	6	537	726	33	72	4	4	2	5	278	209
DIRIGENTI	49	24	0	0	0	0	58	23	5	1	0	0	0	0	13	3

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	49	24	0	0	0	0	58	23	5	1	0	0	0	0	13	3
I - DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.	32	12	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	82	30
Totale Categoria	32	12	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	82	30
Totale Contratto	2.985	4.070	0	0	264	233	1.863	2.417	133	241	65	46	54	56	934	725

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	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale Categorie	1	0	6	1	0	0	0	0	0	2	0	0	1	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	0	4	6	3	0	1	0	0	3	2	0	2	4	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	1	2	3	1	1	0	0	0	3	1	0	0	2	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	2	0	5	7	0	0	0	0	3	2	0	0	0	3
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	2	3	6	4	2	1	0	0	0	0	0	0	1	1
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	0	6	6	10	0	2	0	0	1	5	0	0	0	6
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	1	9	15	7	3	0	0	0	3	4	0	0	2	3
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	2	4	19	12	2	2	0	0	3	1	1	1	2	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.
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	0	2	17	21	1	0	0	0	3	3	0	0	2	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B9	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3
Totale Categorie	8	30	78	67	9	6	0	0	19	18	1	3	15	19
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	0	0	1	14	0	0	0	0	5	20	2	1	10	13
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	1	0	2	7	0	1	0	1	4	9	0	2	2	2
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	0	0	3	9	1	0	0	0	9	8	0	0	3	6
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	3	2	5	13	2	1	0	0	1	7	0	0	3	4
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	5	2	5	17	3	0	0	0	1	2	1	0	0	17
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	2	4	2	15	0	0	0	0	2	1	0	0	2	3
C - POSIZIONE ECONOMICA C7	0	0	0	2	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C8	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Totale Categorie	11	8	18	77	6	2	0	1	23	50	3	3	20	45
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	0	0	1	2	0	0	0	0	4	11	0	0	3	7
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	1	0	7	3	0	0	0	0	4	4	1	0	1	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	1	1	11	7	0	0	0	0	5	3	0	0	2	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	0	2	5	11	2	1	0	0	2	5	0	1	1	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.
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	0	5	4	7	1	1	0	0	1	4	0	1	1	2
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	1	1	1	6	1	0	0	0	4	2	0	0	2	1
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	1	2	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
D - POSIZIONE ECONOMICA D8	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
Totale Categorie	4	12	32	39	4	2	0	0	20	30	1	2	11	13
DIRIGENTI	1	3	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0
Totale Categorie	1	3	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0
Totale Contratto	25	53	135	186	19	10	0	1	63	100	5	8	50	78

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	17	0	1	0	0	0	0	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
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..	2	7	3	3	0	0	0	0	0	0	0	2	2	10
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. INF.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
A - QUALIFICA FUNZIONALE III - LIV. SUP..	1	1	5	5	1	0	0	0	0	0	0	0	4	6
Totale Categorie	20	9	9	8	1	0	0	0	0	0	0	2	9	21
B - AGENTE ED ASSISTENTE FORESTALE Q.F.	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B - CANTONIERE SPECIALIZZATO - Q.F 4	21	0	2	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.	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	0	2	4
B - QUALIFICA FUNZIONALE IV - LIV. SUP.	6	7	17	3	0	0	1	1	3	1	0	2	12	6
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. INF.	0	0	1	1	0	0	0	0	2	0	0	0	6	6
B - QUALIFICA FUNZIONALE V - LIV. SUP.	8	27	12	9	1	2	0	0	2	2	0	1	8	16
Totale Categorie	38	34	32	14	2	2	3	1	7	3	0	3	28	32
C - QUALIFICA FUNZIONALE VI - LIV. INF.	1	0	0	2	0	0	1	0	0	4	0	1	3	4

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.	13	20	12	12	0	0	0	1	2	2	1	7	10	15
C - SOVRINTENDENTE FORESTALE - Q.F. 6	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categorie	16	20	12	14	0	0	1	1	2	6	1	8	13	19
D - ISPETTORE/ISPETTRICE FORESTALE - Q.F.	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX INF.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE IX SUP.	1	0	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. INF.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII - LIV. SUP.	11	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	6	2
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER INF.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
D - QUALIFICA FUNZIONALE VII TER SUP.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	3
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII - LIV. INF.	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1
D - QUALIFICA FUNZIONALE VIII- LIV. SUP.	9	3	9	10	0	0	0	0	0	3	1	0	3	5
Totale Categorie	23	3	15	13	0	1	0	0	3	3	2	3	9	12
DIRIGENTI	13	5	3	4	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1
Totale Categorie	13	5	3	4	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1

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.
Totale Contratto	110	71	71	53	3	3	4	2	12	13	3	16	60	85

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	3	4	15	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0
Totale Categorie	1	3	4	15	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0
B - POSIZIONE ECONOMICA B EVOLUTA	3	4	47	32	19	21	0	0	2	5	0	0	5	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	6	1	18	9	3	1	0	0	5	0	0	0	4	0
Totale Categorie	9	5	65	41	22	22	0	0	7	5	0	0	9	2
C - POSIZIONE ECONOMICA C BASE	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C EVOLUTA	16	3	26	19	9	16	1	0	8	9	0	1	5	4
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	7	2	17	17	6	2	0	0	14	28	0	4	5	4
Totale Categorie	24	5	45	36	15	18	1	0	22	37	0	5	10	8
D - POSIZIONE ECONOMICA D EVOLUTA	0	0	3	2	4	0	1	0	0	0	0	0	0	2
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	5	1	10	6	15	7	0	0	3	15	0	0	3	6
Totale Categorie	5	1	13	8	19	7	1	0	3	15	0	0	3	8
DIRIGENTI	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1
Totale Categorie	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1

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	39	14	127	100	56	48	2	0	33	63	0	5	22	19

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	1	5	0	5	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4
Totale Categorie	1	5	0	5	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4
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	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	1	2	13	22	0	1	1	1	1	1	1	0	18	92
B - POSIZIONE ECONOMICA B2S	0	0	0	7	0	2	0	0	0	0	0	0	2	2
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	3	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categorie	4	2	18	30	1	3	1	1	1	1	1	0	21	97
C - POSIZIONE ECONOMICA C1	1	0	6	1	1	0	0	0	3	2	0	0	2	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C1 ÷ CAPO SQUA	0	0	4	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	2	3	8	11	0	0	0	0	3	7	0	1	3	9
C - POSIZIONE ECONOMICA C2 ÷ CAPO REPA	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale Categorie	3	3	19	12	1	0	2	0	6	9	0	1	6	9
D - POSIZIONE ECONOMICA D	0	0	5	7	0	0	1	1	2	6	0	0	3	4
Totale Categorie	0	0	5	7	0	0	1	1	2	6	0	0	3	4

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.	
DIRIGENTI	0	0	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	4	1
Totale Categorie	0	0	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	4	1
Totale Contratto	8	10	44	54	3	3	5	2	9	17	1	1	34	115	

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	43	11	16	5	4	2	0	0	23	4	1	0	20	7
A - POSIZIONE ECONOMICA A2	28	10	9	5	4	0	0	0	12	1	0	0	10	5
A - POSIZIONE ECONOMICA A3	32	9	22	16	1	5	0	0	3	0	0	1	12	5
A - POSIZIONE ECONOMICA A4	69	17	36	23	4	2	1	0	36	25	0	1	21	8
A - POSIZIONE ECONOMICA A5	268	95	108	58	31	7	1	1	16	5	2	1	82	20
A - POSIZIONE ECONOMICA A6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categorie	440	142	192	107	44	16	2	1	90	35	3	3	145	45
B - POSIZIONE ECONOMICA B1	83	36	66	36	10	4	0	2	63	39	7	9	45	29
B - POSIZIONE ECONOMICA B2	103	66	104	59	22	15	2	1	91	74	4	4	41	23
B - POSIZIONE ECONOMICA B3	146	75	174	123	38	14	2	2	134	157	11	13	95	65
B - POSIZIONE ECONOMICA B4	157	92	241	110	32	26	4	2	122	130	9	10	76	55
B - POSIZIONE ECONOMICA B5	265	160	314	156	54	28	5	8	83	123	4	6	72	51
B - POSIZIONE ECONOMICA B6	170	123	353	148	73	46	4	4	93	100	1	5	62	26
B - POSIZIONE ECONOMICA B7	518	201	624	270	88	55	2	1	247	320	6	8	154	40
B - POSIZIONE ECONOMICA B8	9	3	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Totale Categorie	1.451	756	1.878	903	318	189	19	20	833	943	42	55	545	289

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	43	31	105	139	45	38	9	18	401	679	20	32	243	416
C - POSIZIONE ECONOMICA C2	93	103	150	199	28	29	9	19	275	489	14	38	99	147
C - POSIZIONE ECONOMICA C3	107	105	149	231	33	37	8	8	185	291	16	28	67	79
C - POSIZIONE ECONOMICA C4	161	134	197	366	59	67	11	15	193	328	15	22	64	60
C - POSIZIONE ECONOMICA C5	846	804	546	1.132	146	370	5	6	454	789	18	38	232	232
C - POSIZIONE ECONOMICA C6	9	6	6	7	0	1	0	0	0	1	0	0	1	1
Totale Categorie	1.259	1.183	1.153	2.074	311	542	42	66	1.508	2.577	83	158	706	935
D - POSIZIONE ECONOMICA D1	56	19	58	82	18	22	2	9	173	347	20	31	94	134
D - POSIZIONE ECONOMICA D2	130	79	109	155	20	19	5	6	139	233	16	24	43	43
D - POSIZIONE ECONOMICA D3	120	106	142	189	33	27	3	4	139	229	14	30	80	58
D - POSIZIONE ECONOMICA D4	157	104	179	256	47	57	6	10	144	180	12	11	57	49
D - POSIZIONE ECONOMICA D5	267	156	198	300	44	60	0	5	111	124	9	9	53	59
D - POSIZIONE ECONOMICA D6	261	209	214	293	79	122	4	6	127	141	13	13	76	89
D - POSIZIONE ECONOMICA D7	4	2	5	1	1	2	0	0	1	1	0	0	0	0
Totale Categorie	995	675	905	1.276	242	309	20	40	834	1.255	84	118	403	432
DIRIGENTI	62	27	69	38	21	16	1	2	77	38	8	0	38	11

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	62	27	69	38	21	16	1	2	77	38	8	0	38	11
I- DIRIGENTE A TEMPO DETERMINATO ART.	6	4	16	2	11	5	1	0	7	2	0	1	74	20
Totale Categorie	6	4	16	2	11	5	1	0	7	2	0	1	74	20
Totale Contratto	4.213	2.787	4.213	4.400	947	1.077	85	129	3.349	4.850	220	335	1.911	1.732

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	36,50	0,20	0,94	0,47	16,58	0,64	0,64	0,00	0,00	0,15	0,50	0,20	13,47	9,03	2,00
Anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico	97,43	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,56	0,00	0,00
Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	60,89	5,46	0,22	0,21	1,78	1,34	1,34	0,00	1,54	0,00	0,00	0,00	12,65	2,16	1,67
Diritto allo studio	84,52	0,00	5,03	0,00	1,00	0,00	0,00	0,00	1,75	0,27	0,00	0,00	3,41	0,00	0,11
Edilizia residenziale pubblica e locale;piano di edilizia economico-	53,36	1,60	13,25	0,94	0,94	0,80	0,80	0,00	2,36	6,60	0,00	0,00	7,08	3,44	2,41
Farmacie comunali	30,95	0,00	3,64	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13,64	8,86	9,09	6,09	22,73	4,91
Formazione professionale	33,95	0,00	14,19	0,00	3,37	0,00	0,00	0,00	13,14	0,00	0,00	0,00	16,28	14,42	1,63

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
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	43,38	0,19	0,02	0,14	20,79	0,16	0,16	0,00	0,05	0,00	1,50	0,56	11,93	3,07	0,93
Gestione economica, finanziaria, programmazione,	81,70	0,04	0,04	0,33	8,82	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,22	1,49	0,17	0,50
Giovani	49,99	5,77	0,28	0,08	0,97	0,41	0,41	0,00	0,83	0,00	0,00	0,00	17,18	6,41	4,34
Interventi a seguito di calamita' naturali	61,19	1,61	7,25	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,00	2,12	0,00	0,00	6,08	2,03	13,34
Interventi per gli anziani	23,90	0,46	4,34	0,02	14,46	1,84	1,84	0,23	3,50	1,57	0,23	0,09	7,77	1,50	2,69
Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	24,08	0,46	5,71	0,00	14,83	1,91	1,91	0,57	4,04	2,14	0,50	0,10	1,53	1,11	3,01
Interventi per la disabilita'	15,90	0,44	6,88	0,00	14,02	7,97	7,97	1,27	4,58	1,89	0,50	0,10	3,31	1,09	3,66
Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido	19,74	0,03	4,45	0,01	12,96	1,95	1,95	0,91	4,21	1,83	0,51	0,10	9,43	2,84	3,66

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
Istruzione primaria	43,44	0,03	10,42	0,01	2,08	0,00	0,00	1,18	6,91	0,00	0,00	0,00	25,33	2,36	0,83
Istruzione secondaria inferiore	37,75	0,00	13,13	0,00	0,00	0,00	0,00	0,75	11,17	0,00	0,00	0,00	23,39	2,15	0,98
Istruzione secondaria superiore	37,96	0,00	26,09	0,00	4,35	0,00	0,00	0,00	17,17	0,00	0,00	0,00	14,00	0,43	0,00
Messi comunali	92,61	0,00	0,00	0,00	1,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,77
Organi istituzionali	96,29	0,00	0,00	0,08	0,09	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,24	0,00	0,15
Polizia locale	48,03	0,00	0,54	0,03	20,38	0,00	0,00	0,00	0,51	0,00	0,05	0,08	0,64	0,71	2,69
Protezione delle biodiversità e dei beni paesaggistici	66,93	0,44	1,37	0,79	0,44	0,14	0,14	0,11	1,61	0,49	0,03	0,90	20,41	0,19	0,93
Qualità dell'aria e riduzione dell'inquinamento	53,56	1,59	18,67	0,24	0,00	0,00	0,00	0,00	4,76	5,40	1,59	0,00	4,05	0,00	3,89

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
Risorse umane	47,42	0,00	0,40	0,04	24,26	0,54	0,54	0,00	0,54	0,00	0,00	0,00	5,34	1,03	2,17
Scuola dell'infanzia	45,76	0,37	10,34	0,01	2,05	0,00	0,00	1,16	5,92	0,00	0,00	0,00	19,17	3,36	0,82
Servizi ausiliari all'istruzione	43,60	0,47	1,64	0,05	0,67	0,00	0,00	0,00	2,09	0,25	0,00	0,00	43,10	1,57	0,30
Servizi di protezione civile	69,65	1,46	6,97	0,00	0,53	0,00	0,00	0,00	3,94	0,80	0,00	0,00	1,73	1,47	11,97
Servizi di supporto	91,29	0,00	0,09	0,22	0,09	0,09	0,09	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	3,68	0,27	0,22
Servizi informativi	39,58	0,20	2,76	0,03	11,30	0,11	0,11	0,06	1,12	0,00	0,00	0,00	26,81	1,59	2,15
Servizi legali	23,04	3,18	0,00	19,27	0,06	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	46,45	3,08	4,17
Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	14,29	0,00	46,43	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	25,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,14	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	86,09	0,00	0,78	0,54	4,13	0,13	0,13	0,00	0,91	0,00	0,00	0,00	1,05	0,00	0,95
Servizi turistici e manifestazioni turistiche	42,48	6,28	5,62	0,05	0,73	0,77	0,77	0,01	2,94	0,00	0,99	0,00	12,29	6,53	7,81
Servizio idirico integrato	3,50	0,00	2,46	0,00	0,00	4,49	4,49	0,90	1,51	2,34	56,02	12,30	2,46	6,78	0,00
Servizio necroscopico e cimiteriale	29,79	0,02	0,39	0,00	0,46	0,05	0,05	0,00	0,00	0,39	0,00	0,00	61,08	3,59	0,34
Sostegno all'occupazione	65,33	0,00	10,66	0,00	11,48	0,00	0,00	0,00	3,35	1,10	0,00	0,00	0,77	1,21	3,90
Sport e tempo libero	50,66	8,12	0,46	0,42	0,52	0,00	0,00	0,00	1,09	0,00	0,00	0,00	5,06	13,83	5,68
Trasporto pubblico ferroviario	9,09	0,00	54,55	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18,18	9,09	0,00	0,00	0,00	9,09	0,00
Trasporto pubblico per vie d'acqua	0,00	0,00	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	40,00	20,00	0,00	0,00	0,00	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
Trasporto pubblico su strada	27,00	0,00	11,14	0,00	0,00	2,86	2,86	0,00	5,71	5,71	20,00	0,00	19,29	5,71	0,00
Trattamento dei rifiuti	10,83	0,00	0,00	0,00	5,33	1,67	1,67	0,00	0,45	1,13	40,01	12,40	14,57	0,33	0,49
Uffici giudiziari, case circondariali e altri servizi	22,25	0,00	40,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	33,33	0,00	0,00	0,00	1,67	0,00	2,75
Ufficio tecnico-sue	74,82	0,02	0,05	0,21	3,24	0,51	0,51	0,05	0,00	0,00	0,00	0,00	11,15	0,00	0,00
Urbanistica e programmazione del territorio	76,75	0,05	0,12	1,27	2,49	0,92	0,92	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	9,59	0,32	0,48
Valorizzazione dei beni di interesse storico e artistico	61,12	3,20	1,08	1,34	1,05	0,38	0,38	0,01	2,51	0,00	0,00	0,00	14,27	3,76	2,03
Verifiche catastali e tributarie	60,70	0,00	3,51	0,00	7,98	0,00	0,00	0,00	1,92	0,00	0,00	0,00	7,81	1,66	0,00
Viabilità, circolazione stradale e illuminazione pubblica	59,67	0,00	0,00	0,05	0,00	0,25	0,25	0,00	0,00	0,00	0,24	0,20	34,04	1,29	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:	47,85	0,89	8,00	0,57	4,60	0,64	0,64	0,15	4,97	1,64	2,80	0,77	11,65	3,18	2,16
-------------------------	-------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	-------	------	------

PROV. AUTONOMA DI BOLZANO

Affissioni e pubblicità, fiere, mercati, mattatoio e servizi connessi e	67,75	0,29	2,79	0,03	0,00	1,01	1,01	0,00	1,15	0,00	0,00	0,00	10,48	11,07	0,00
Anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico	98,09	0,06	0,17	0,10	0,00	0,89	0,89	0,00	0,00	0,00	0,00	0,04	0,00	0,09	0,00
Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	58,38	8,52	7,36	2,10	0,10	1,14	1,14	0,00	6,71	0,95	0,00	0,00	3,69	6,29	1,81
Diritto allo studio	15,77	0,00	62,86	0,00	2,86	0,00	0,00	0,00	5,14	0,00	0,00	0,00	7,66	2,86	2,86
Edilizia residenziale pubblica e locale;piano di edilizia economico-	79,29	0,00	10,69	3,33	0,00	0,96	0,96	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,64	0,20	0,32
Farmacie comunali	3,33	0,00	44,44	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18,89	11,11	22,22

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
Formazione professionale	32,03	0,00	33,30	0,33	1,17	22,50	22,50	0,00	5,00	1,50	0,00	0,00	0,83	1,67	1,67
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	91,90	0,04	0,00	1,83	0,00	1,22	1,22	0,00	0,00	0,10	0,22	0,09	0,59	1,70	0,00
Gestione economica, finanziaria, programmazione,	88,85	0,22	0,01	6,65	0,00	2,74	2,74	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,68	0,30	0,02
Giovani	32,62	7,21	12,93	0,11	0,00	0,00	0,00	0,00	8,58	1,05	0,00	0,63	6,25	20,15	0,84
Interventi a seguito di calamita' naturali	19,47	0,00	9,43	0,13	0,00	0,00	0,00	0,00	24,16	1,68	0,00	0,00	40,44	1,14	3,54
Interventi per gli anziani	19,33	0,11	42,84	0,08	0,00	8,49	8,49	0,00	6,61	3,49	0,24	0,00	1,63	3,37	1,92
Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	10,54	0,18	71,16	0,00	0,00	1,70	1,70	1,79	1,34	4,91	0,09	0,00	1,70	3,39	1,79
Interventi per la disabilita'	11,93	0,19	70,89	0,00	0,00	1,63	1,63	0,00	1,67	6,80	0,24	0,00	1,67	1,67	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
Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido	26,94	0,11	31,90	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,22	3,11	0,00	0,00	16,93	9,83	0,89
Istruzione primaria	44,28	0,00	46,39	0,00	0,00	0,09	0,09	0,00	2,07	0,00	0,11	0,00	5,39	0,00	0,00
Istruzione secondaria inferiore	27,82	0,00	46,77	0,00	0,00	4,08	4,08	0,00	0,00	0,00	0,88	0,00	7,15	0,00	0,00
Istruzione secondaria superiore	7,86	0,00	68,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,86	0,00	2,86
Messi comunali	96,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,18	0,00	0,00	0,00	1,34	0,00
Organi istituzionali	98,03	0,03	0,17	0,39	0,00	1,01	1,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00
Polizia locale	55,88	0,00	5,48	0,12	0,00	0,18	0,18	0,00	0,00	0,90	0,00	0,00	0,17	0,08	0,00
Protezione delle biodiversita' e dei beni paesaggistici	70,75	0,05	10,87	0,52	0,00	0,67	0,67	0,00	0,86	0,34	0,00	0,00	10,62	3,63	0,95

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	38,34	0,00	47,76	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00	2,90	0,40	0,00	1,60	3,60	1,20	4,00
Risorse umane	85,47	0,00	0,07	0,71	0,00	11,52	11,52	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00	0,41	0,95	0,04
Scuola dell'infanzia	63,28	0,00	27,56	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,38	0,00	0,01	0,00	4,01	1,93	0,05
Servizi ausiliari all'istruzione	60,19	0,00	15,37	0,70	0,00	0,42	0,42	0,00	0,47	0,00	0,00	0,00	18,60	1,96	0,00
Servizi di protezione civile	8,49	0,00	3,98	0,09	0,00	0,00	0,00	0,43	78,34	0,87	0,00	0,00	4,93	0,78	2,09
Servizi di supporto	93,41	0,00	0,00	2,08	0,00	2,39	2,39	0,00	0,00	0,00	0,17	0,13	0,53	0,43	0,00
Servizi informativi	56,78	0,00	0,09	0,00	0,00	37,72	37,72	0,00	0,00	0,00	0,35	0,13	1,15	1,73	0,90
Servizi legali	27,47	4,83	1,63	56,31	0,00	3,61	3,61	0,00	1,01	0,00	0,00	0,00	3,91	0,10	1,12

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 per lo sviluppo del mercato del lavoro	9,86	2,70	68,51	0,00	0,00	5,41	5,41	0,00	2,70	0,00	0,00	0,00	0,00	5,41	5,41
Servizi statistici	94,32	0,00	2,17	0,80	0,00	0,83	0,83	0,00	0,00	0,00	0,03	0,00	0,00	0,09	0,88
Servizi turistici e manifestazioni turistiche	18,63	5,39	25,99	0,26	0,00	3,95	3,95	0,00	7,37	0,00	0,00	0,00	5,33	22,09	2,50
Servizio idirico integrato	59,90	0,00	5,63	0,35	0,00	3,74	3,74	0,30	0,09	2,00	2,87	4,18	11,03	6,70	0,00
Servizio necroscopico e cimiteriale	34,36	0,00	14,83	2,19	0,00	0,77	0,77	0,00	4,77	0,00	0,24	0,00	7,50	27,05	3,06
Sostegno all'occupazione	21,97	0,00	65,00	0,00	0,00	2,63	2,63	0,00	2,50	0,00	0,00	0,00	0,00	2,63	5,26
Sport e tempo libero	32,55	8,22	10,35	0,35	0,00	0,00	0,00	0,00	4,06	0,20	0,00	0,56	11,42	25,18	0,00
Trasporto pubblico ferroviario	0,00	0,00	86,36	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,55	9,09

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	80,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,67	13,33
Trasporto pubblico su strada	10,48	0,00	66,78	0,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	3,98	8,66	0,00	4,00
Trattamento dei rifiuti	31,09	0,00	15,83	0,00	0,22	6,41	6,41	0,00	2,41	1,42	3,17	3,37	12,15	2,40	0,43
Uffici giudiziari, case circondariali e altri servizi	11,65	0,00	62,55	3,23	0,00	3,23	3,23	0,00	6,45	3,23	0,00	0,00	0,00	3,23	3,23
Ufficio tecnico-sue	82,53	0,52	1,21	7,16	0,00	0,78	0,78	0,00	0,00	0,00	0,52	0,00	2,76	0,34	0,09
Urbanistica e programmazione del territorio	77,56	0,26	1,23	11,76	0,00	0,30	0,30	0,00	0,35	0,00	0,00	0,00	6,70	0,22	0,10
Valorizzazione dei beni di interesse storico e artistico	62,64	1,46	12,86	0,68	0,00	2,08	2,08	0,10	5,46	0,15	0,10	0,00	6,30	3,59	2,29
Verifiche catastali e tributarie	90,17	0,00	8,26	0,41	0,00	0,18	0,18	0,00	0,73	0,00	0,00	0,00	0,14	0,00	0,06

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
Viabilità, circolazione stradale e illuminazione pubblica	69,97	0,00	2,68	0,28	0,00	0,86	0,86	0,00	0,00	0,69	0,11	0,25	21,09	1,90	0,69
Media contratto:	46,78	0,86	25,64	2,20	0,09	2,88	2,88	0,06	3,93	0,77	0,20	0,32	5,86	4,28	2,17
PROV. AUTONOMA DI TRENTO															
Affissioni e pubblicità, fiere, mercati, mattatoio e servizi connessi e	60,66	0,00	2,41	0,00	2,34	0,13	0,13	0,00	0,26	0,00	0,03	0,00	7,37	9,77	1,55
Anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico	89,29	0,00	0,06	0,00	2,70	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,09	0,03	0,00
Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	58,34	3,95	5,75	0,84	2,61	0,01	0,01	0,07	2,61	0,09	0,25	0,14	4,72	1,89	7,90
Diritto allo studio	7,12	1,19	57,95	0,00	3,57	0,00	0,00	0,00	16,67	0,00	0,00	0,00	0,00	2,38	4,52
Edilizia residenziale pubblica e locale;piano di edilizia economico-	39,75	0,00	28,91	0,25	3,24	0,17	0,17	0,00	4,29	0,00	0,76	0,00	0,80	2,02	4,03

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	0,31	0,00	22,22	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,78	5,56	19,72	5,53	0,00	16,11	27,78
Formazione professionale	7,54	0,00	47,99	0,00	0,00	6,13	6,13	0,00	18,50	0,00	1,88	0,00	3,38	5,00	8,35
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	54,85	0,03	0,59	0,50	0,00	1,18	1,18	0,00	0,18	0,52	4,12	0,73	4,19	1,69	0,56
Gestione economica, finanziaria, programmazione,	85,36	0,00	0,12	1,08	2,51	0,06	0,06	0,00	0,00	0,00	0,09	0,00	1,84	0,66	0,58
Giovani	19,89	0,77	13,42	1,31	3,64	0,15	0,15	0,96	5,88	0,70	0,00	1,32	3,67	3,97	10,95
Interventi a seguito di calamita' naturali	22,86	0,80	19,39	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,98	0,00	0,00	0,00	34,02	2,88	8,14
Interventi per gli anziani	14,70	0,00	43,21	0,00	4,34	0,00	0,00	0,74	9,46	1,51	0,00	0,00	4,43	2,98	7,56
Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	8,35	0,00	44,17	0,00	6,06	0,00	0,00	0,88	11,67	0,93	0,93	0,00	4,03	2,78	6,09

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 la disabilità'	6,20	0,00	52,50	0,00	5,10	0,00	0,00	0,95	15,24	0,97	0,00	0,00	0,75	1,94	5,99
Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido	13,87	0,00	19,39	0,01	4,04	0,20	0,20	0,00	7,62	0,66	0,00	0,00	17,44	7,52	4,56
Istruzione primaria	29,39	0,00	26,97	0,04	2,95	0,83	0,83	0,00	12,95	0,00	0,13	0,00	7,84	0,91	3,45
Istruzione secondaria inferiore	10,39	0,00	29,20	0,04	2,52	4,25	4,25	0,00	15,77	0,00	0,00	0,00	5,56	0,84	3,92
Istruzione secondaria superiore	0,33	0,00	61,37	0,00	1,37	0,00	0,00	0,00	21,92	0,00	0,00	0,00	0,00	2,74	6,82
Messi comunali	91,60	0,00	0,18	0,59	2,68	0,59	0,59	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,59	0,00
Organi istituzionali	91,14	0,00	0,00	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,06	0,00	0,16	0,11	0,06
Polizia locale	29,20	0,00	2,61	0,00	2,13	1,81	1,81	0,00	0,00	0,00	0,14	0,01	0,35	0,03	1,29

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
Protezione delle biodiversita' e dei beni paesaggistici	48,72	0,36	16,93	0,65	1,36	0,04	0,04	0,29	1,93	1,31	0,43	0,36	13,29	2,57	2,79
Qualita' dell'aria e riduzione dell'inquinamento	26,24	0,00	39,66	0,00	2,25	0,00	0,00	0,00	6,00	4,06	1,25	0,00	1,88	2,50	6,25
Risorse umane	69,35	0,00	0,09	0,12	2,46	1,17	1,17	0,00	0,58	0,00	1,55	0,23	5,49	4,65	1,67
Scuola dell'infanzia	35,33	0,00	30,07	0,00	3,32	0,75	0,75	0,00	9,81	0,00	0,13	0,00	3,83	2,91	3,58
Servizi ausiliari all'istruzione	26,38	0,00	38,32	0,00	4,91	0,00	0,00	0,00	8,91	0,00	0,00	0,09	5,16	1,82	5,46
Servizi di protezione civile	22,56	1,22	35,55	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,34	0,00	0,00	0,00	4,37	4,03	15,99
Servizi di supporto	79,72	0,00	0,64	1,28	2,63	0,29	0,29	0,00	0,58	0,00	0,25	0,23	3,26	2,82	1,84
Servizi informativi	60,30	0,12	0,23	2,66	2,73	1,14	1,14	0,00	0,00	0,00	2,13	0,48	11,98	10,23	2,27

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 legali	10,64	7,99	0,44	26,59	0,00	0,00	0,00	0,00	0,81	0,00	0,00	0,00	29,26	12,18	10,81
Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	5,97	1,49	58,96	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	19,85	1,49	0,00	0,00	0,30	1,49	8,96
Servizi statistici	85,56	0,00	2,89	0,05	2,93	0,04	0,04	0,00	1,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,85	1,71
Servizi turistici e manifestazioni turistiche	17,65	4,03	14,32	0,00	0,00	1,19	1,19	0,68	4,46	2,59	15,58	5,43	2,00	4,57	21,19
Servizio idirico integrato	54,74	0,00	5,30	0,00	1,95	0,03	0,03	0,00	0,18	0,88	8,66	3,51	12,53	1,96	0,70
Servizio necroscopico e cimiteriale	53,60	0,00	2,44	0,01	2,04	0,00	0,00	0,00	0,68	1,23	1,65	0,68	28,38	7,01	1,25
Sostegno all'occupazione	12,29	0,00	42,62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13,89	1,05	0,95	0,00	11,82	1,05	7,16
Sport e tempo libero	35,72	2,32	6,17	0,00	2,48	0,44	0,44	0,47	2,75	0,58	1,68	3,03	4,45	11,31	21,24

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
Trasporto pubblico ferroviario	0,00	0,00	62,31	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,13	2,56	6,67	5,13	0,26	5,13	10,26
Trasporto pubblico per vie d'acqua	0,00	0,00	62,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	10,34	0,00	0,00	0,00	3,45	6,90	17,24
Trasporto pubblico su strada	1,70	0,00	30,91	0,00	0,00	0,00	0,00	0,06	3,41	1,14	21,48	5,68	4,60	5,51	10,23
Trattamento dei rifiuti	7,60	0,00	12,59	0,00	2,83	0,00	0,00	0,00	0,00	11,82	12,35	5,00	4,68	9,24	1,58
Uffici giudiziari, case circondariali e altri servizi	1,77	0,00	57,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	26,32	0,00	0,00	0,00	1,75	0,00	8,77
Ufficio tecnico-sue	67,59	0,00	2,01	3,22	2,19	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,49	1,10	1,45
Urbanistica e programmazione del territorio	60,32	0,00	0,72	4,24	2,29	0,00	0,00	0,00	0,24	0,18	0,06	0,00	7,62	1,88	1,79
Valorizzazione dei beni di interesse storico e artistico	43,68	0,68	19,15	1,31	1,45	0,00	0,00	0,14	7,44	0,00	0,85	0,85	5,09	4,23	7,04

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
Verifiche catastali e tributarie	49,40	0,00	17,18	0,00	2,44	0,42	0,42	0,00	2,18	0,04	0,84	0,00	0,21	1,76	1,91
Viabilità, circolazione stradale e illuminazione pubblica	67,08	0,00	1,35	0,12	1,85	0,00	0,00	0,00	0,00	0,38	1,18	0,79	16,24	3,38	0,74
Media contratto:	35,85	0,53	22,11	0,96	2,00	0,45	0,45	0,11	6,15	0,86	2,25	0,83	6,13	3,79	6,13
REGIONE VALLE D'AOSTA															
Affissioni e pubblicità, fiere, mercati, mattatoio e servizi connessi e	44,17	1,78	11,27	0,00	1,02	0,00	0,00	0,00	1,36	1,02	0,00	0,25	10,76	0,93	0,17
Anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico	94,91	0,00	0,05	0,00	0,00	1,35	1,35	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,49	0,00	0,04
Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	68,77	2,64	5,87	0,72	0,07	0,00	0,00	0,04	0,29	0,00	0,72	0,00	6,93	2,75	5,58
Diritto allo studio	32,83	0,00	38,61	0,00	0,28	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	8,89	5,56

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
Edilizia residenziale pubblica e locale;piano di edilizia economico-	59,35	0,00	18,72	0,47	0,00	0,00	0,00	2,33	1,63	2,33	0,00	0,00	2,98	2,56	0,00
Farmacie comunali	0,00	0,00	20,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30,00	0,00	10,00	30,00
Formazione professionale	2,27	4,55	13,64	0,00	0,00	12,73	12,73	0,00	0,00	0,00	4,55	4,55	4,55	8,64	4,55
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	54,36	0,00	3,61	0,56	1,53	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,11	0,74	2,90	1,43	1,53
Gestione economica, finanziaria, programmazione,	86,54	0,14	0,00	0,34	0,27	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,36	0,41	0,14
Giovani	23,38	0,00	7,38	0,00	2,50	0,00	0,00	0,00	2,25	0,00	2,50	0,00	20,63	8,80	11,50
Interventi a seguito di calamita' naturali	50,07	0,00	19,02	0,00	2,02	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	17,93	0,48	6,43
Interventi per gli anziani	10,90	0,00	10,24	0,00	4,16	2,42	2,42	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	2,05	2,10	2,82

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	28,91	0,00	31,43	0,00	0,57	0,00	0,00	1,06	2,86	0,00	0,00	0,00	0,31	5,14	6,00
Interventi per la disabilità	20,00	0,00	23,87	0,00	6,45	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,23	3,23	5,48
Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido	9,88	0,00	10,95	0,00	5,17	2,07	2,07	0,07	1,72	0,00	0,00	0,00	4,88	2,76	0,69
Istruzione primaria	41,88	0,00	12,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,85	5,12	0,00	0,00	0,00	20,97	2,20	4,07
Istruzione secondaria inferiore	8,37	0,00	23,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,43	5,77	0,00	0,00	0,00	7,71	3,14	5,14
Istruzione secondaria superiore	0,00	0,00	50,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	7,14	0,00	0,00	0,00	0,00	7,14	7,14
Messi comunali	82,99	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	1,39
Organi istituzionali	95,68	0,00	0,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,54	0,00	0,27

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
Polizia locale	76,35	0,00	0,00	0,00	1,39	1,39	1,39	0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,88	0,00	1,39
Protezione delle biodiversita' e dei beni paesaggistici	47,05	0,00	4,84	0,47	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,31	1,41	33,50	0,94	4,22
Qualita' dell'aria e riduzione dell'inquinamento	38,54	0,00	45,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,38	7,69	7,69
Risorse umane	73,88	0,00	5,37	0,00	1,37	0,12	0,12	0,00	0,00	0,00	0,27	0,36	1,12	1,62	0,49
Scuola dell'infanzia	36,83	0,85	10,76	0,00	0,00	1,69	1,69	0,34	6,14	0,00	0,00	0,85	21,86	2,20	4,07
Servizi ausiliari all'istruzione	43,89	0,00	1,00	0,00	0,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,71	0,00	0,00	43,60	1,86	2,00
Servizi di protezione civile	58,07	0,00	17,22	0,74	0,46	0,00	0,00	1,48	1,48	0,00	0,00	0,00	5,28	2,22	6,30
Servizi di supporto	91,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,35	0,00	1,89	0,41	1,35

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	38,04	0,00	0,00	1,49	0,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,88	2,11	0,88	28,28	10,26	1,75
Servizi legali	25,44	2,22	0,00	17,78	1,33	2,78	2,78	0,00	0,00	0,00	0,00	1,11	18,00	13,22	10,22
Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	0,00	14,29	42,86	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	42,86
Servizi statistici	74,30	0,00	6,20	2,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,40	2,80	1,90
Servizi turistici e manifestazioni turistiche	36,36	2,36	9,82	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	3,73	0,00	1,64	0,18	10,76	4,95	20,22
Servizio idirico integrato	28,77	0,00	7,84	0,54	2,36	1,96	1,96	0,00	0,54	0,00	0,00	0,00	12,69	1,96	0,68
Servizio necroscopico e cimiteriale	51,56	0,00	0,28	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,28	39,70	2,25	3,10
Sostegno all'occupazione	0,92	7,69	37,69	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	23,08

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
Sport e tempo libero	33,25	5,38	3,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,90	0,00	2,94	0,00	15,59	18,65	6,35
Trasporto pubblico ferroviario	0,00	0,00	80,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	20,00
Trasporto pubblico per vie d'acqua	0,00	0,00	75,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	25,00
Trasporto pubblico su strada	29,50	0,00	28,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	21,00	5,00	6,00
Trattamento dei rifiuti	11,64	0,00	11,49	0,27	4,86	1,08	1,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,08	1,35	4,32
Uffici giudiziari, case circondariali e altri servizi	14,29	0,00	57,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	14,29	14,29
Ufficio tecnico-sue	74,91	0,00	1,42	0,34	0,00	0,00	0,00	0,14	0,95	0,00	0,00	0,00	6,69	0,00	0,95
Urbanistica e programmazione del territorio	69,30	0,27	1,49	3,45	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	13,61	3,24	1,49

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
Valorizzazione dei beni di interesse storico e artistico	61,68	1,75	13,18	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,05	0,00	0,00	0,00	9,18	1,75	4,74
Verifiche catastali e tributarie	67,60	0,00	11,51	0,33	4,22	0,00	0,00	0,00	0,00	1,11	0,00	0,00	0,44	0,44	0,00
Viabilità, circolazione stradale e illuminazione pubblica	57,36	0,07	0,48	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,14	0,15	32,90	1,23	0,82
Media contratto:	41,61	0,94	16,45	0,63	0,86	0,59	0,59	0,17	0,93	0,13	0,35	0,87	9,28	3,59	6,68
REGIONI E AUT.LOC. (CCNL NAZ.)															
Affissioni e pubblicità, fiere, mercati, mattatoio e servizi connessi e	66,37	0,21	0,34	0,08	6,90	0,25	0,25	0,07	0,12	0,24	0,30	0,33	11,44	8,77	0,60
Agricoltura	86,56	1,88	0,00	1,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,63	4,06	0,00
Agricoltura	97,71	0,00	0,57	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,71	0,00	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
Altri servizi di rete	48,14	0,00	0,00	1,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,43	0,00	0,00	38,86	11,43	0,00
Altri servizi di rete	61,86	0,00	0,00	0,07	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	30,93	7,14	0,00
Anagrafe, stato civile, elettorale, leva e servizio statistico	95,36	0,01	0,09	0,03	2,83	0,01	0,01	0,00	0,02	0,03	0,01	0,00	0,32	0,07	0,11
Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	67,52	5,02	0,95	0,27	3,39	0,43	0,43	0,24	1,06	0,26	0,17	0,34	8,13	2,72	5,71
Diritto allo studio	75,64	0,18	3,44	0,03	5,34	0,42	0,42	0,40	3,93	0,28	0,03	0,08	5,02	0,80	1,15
Edilizia residenziale pubblica e locale;piano di edilizia economico-	67,83	0,28	6,87	0,57	4,90	0,28	0,28	0,17	0,88	2,01	1,66	0,48	4,13	2,64	0,83
Farmacie comunali	17,95	0,02	7,36	0,36	5,31	2,30	2,30	0,09	1,94	7,42	7,40	16,12	3,82	16,68	11,43
Formazione professionale	37,98	0,88	13,89	0,71	6,71	1,59	1,59	1,34	5,70	1,64	0,86	0,28	10,17	5,09	5,73

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	97,06	0,00	0,00	0,02	0,00	0,20	0,20	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,98	0,06	0,09
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	75,28	0,09	0,10	0,48	4,85	0,27	0,27	0,01	0,03	0,12	0,78	0,66	9,24	4,35	0,43
Gestione e smaltimento di rifiuti	87,88	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	6,88	0,88	0,00	0,13
Gestione e smaltimento di rifiuti	86,44	0,00	0,00	0,00	0,00	0,41	0,41	0,07	0,00	0,00	0,16	3,52	5,46	0,00	2,41
Gestione economica, finanziaria, programmazione,	87,33	0,11	0,03	0,56	3,57	0,01	0,01	0,03	0,06	0,09	0,02	0,04	3,24	0,53	0,45
Giovani	59,05	4,17	1,24	0,29	4,83	0,41	0,41	0,58	1,42	0,60	0,14	0,23	10,10	5,85	6,11
Indirizzo politico	97,66	0,35	0,10	0,15	0,00	0,00	0,00	0,28	0,10	0,00	0,00	0,00	0,80	0,18	0,00
Interventi a seguito di calamita' naturali	53,21	0,69	1,88	0,19	7,73	0,24	0,24	0,31	2,40	0,30	0,12	0,17	18,83	2,00	4,29

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	33,79	0,17	1,21	0,18	9,49	13,00	13,00	3,67	2,52	3,67	0,89	0,38	12,74	2,55	1,60
Interventi per i soggetti a rischio di esclusione sociale	41,56	0,16	1,34	0,21	9,55	13,36	13,36	3,66	2,48	3,55	0,99	0,24	6,69	1,36	1,31
Interventi per la disabilita'	31,91	0,12	1,78	0,23	9,76	13,67	13,67	4,18	2,66	4,00	0,94	0,34	11,72	2,17	1,73
Interventi per l'infanzia, i minori e gli asili nido	34,74	0,15	1,40	0,22	8,50	11,27	11,27	3,60	2,64	3,75	0,83	0,34	13,85	3,38	1,37
Istruzione primaria	52,67	0,15	6,02	0,09	5,86	0,39	0,39	0,36	6,18	0,37	0,17	0,35	19,21	1,49	1,63
Istruzione secondaria inferiore	49,16	0,16	6,90	0,05	5,96	0,78	0,78	0,41	6,84	0,37	0,27	0,39	17,58	1,46	1,96
Istruzione secondaria superiore	34,87	0,28	16,97	0,09	8,56	0,75	0,75	0,57	14,83	0,50	0,27	0,23	9,42	2,64	6,14
Lavori pubblici	32,57	0,00	0,00	0,07	0,00	0,00	0,00	1,79	0,00	0,00	0,36	8,93	55,57	0,57	0,07

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
Lavori pubblici	40,37	0,00	0,01	0,04	0,00	0,05	0,05	0,54	0,00	0,01	0,67	2,39	53,27	1,08	0,36
Messi comunali	91,05	0,01	0,07	0,02	5,05	0,05	0,05	0,00	0,02	0,08	0,01	0,02	0,81	0,16	0,20
Organi istituzionali	94,19	0,06	0,02	0,16	2,64	0,02	0,02	0,05	0,24	0,06	0,01	0,02	0,40	0,06	0,33
Polizia locale	71,34	0,08	0,17	0,07	13,04	0,69	0,69	0,08	0,10	0,12	0,14	0,05	0,84	0,22	0,42
Promozione e gestione tutela ambientale	83,42	0,06	0,92	0,08	0,00	0,00	0,00	0,17	0,00	1,20	3,33	3,74	5,39	0,36	0,38
Promozione e gestione tutela ambientale	83,42	0,50	0,00	0,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,83	9,58	4,92	0,00	0,08
Protezione Civile	81,22	0,45	0,00	0,04	0,00	0,00	0,00	1,65	2,55	0,00	0,00	0,00	7,22	1,02	3,22
Protezione Civile	77,55	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	5,00	12,45	0,00	0,91

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	59,30	0,20	2,00	0,19	5,20	0,83	0,83	0,18	1,48	0,48	1,18	1,04	21,92	1,93	1,22
Qualita' dell'aria e riduzione dell'inquinamento	48,02	0,25	15,55	0,31	5,00	1,08	1,08	0,75	6,13	3,75	2,46	1,05	6,77	2,50	4,25
Rapporti con l'esterno	95,39	0,40	0,18	0,08	0,00	0,00	0,00	0,06	0,63	0,00	0,43	0,26	1,55	0,28	0,13
Regolazione di attivita pubbliche e private	93,60	0,13	0,53	0,18	0,00	0,00	0,00	0,06	0,25	0,00	0,79	1,42	2,30	0,13	0,00
Relazioni con altri soggetti pubblici e privati	84,74	1,49	0,31	0,01	0,00	0,12	0,12	2,42	1,04	0,07	0,56	2,21	1,72	0,16	0,01
Risorse umane	82,59	0,05	0,11	0,35	5,79	0,09	0,09	0,02	0,10	0,06	0,01	0,01	6,48	0,96	0,38
Scuola dell'infanzia	48,93	0,18	5,75	0,06	5,93	0,54	0,54	0,32	5,44	0,45	0,25	0,38	18,90	2,09	2,34
Servizi ausiliari all'istruzione	46,58	0,12	1,02	0,08	6,21	0,41	0,41	0,29	2,17	0,95	0,32	0,45	32,96	2,90	1,00

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 del mercato del lavoro	85,63	0,72	0,02	1,03	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,42	0,00	0,22	5,97	0,38	1,28
Servizi di pianificazione e controllo	91,20	0,15	0,00	5,21	0,00	0,00	0,00	0,08	0,05	0,00	0,00	0,00	0,93	0,05	2,25
Servizi di protezione civile	50,43	0,88	1,56	0,24	15,49	0,26	0,26	0,35	2,16	0,32	0,16	0,08	3,01	1,66	6,24
Servizi di supporto	90,37	0,11	0,01	0,30	2,83	0,00	0,00	0,03	0,10	0,10	0,05	0,09	3,31	0,73	0,57
Servizi di supporto	87,51	0,00	0,00	0,97	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,26	10,11	0,00	0,03
Servizi economico-finanziari	95,58	0,01	0,00	0,26	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,13	3,84	0,09	0,00
Servizi idrici integrati	50,17	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	16,67	0,00	17,17	16,00	0,00	0,00
Servizi idrici integrati	83,09	0,00	0,00	0,91	0,00	0,91	0,91	1,12	0,00	9,67	2,42	0,00	1,58	0,00	0,30

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	58,55	0,13	0,11	0,63	7,56	0,12	0,12	0,07	0,09	0,13	0,53	0,21	24,74	3,66	0,80
Servizi legali	75,57	3,25	0,00	3,15	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,56	13,00	0,08	2,67
Servizi legali	27,76	6,66	0,10	10,36	2,59	0,04	0,04	0,00	0,02	0,09	0,01	0,00	38,23	8,23	3,38
Servizi per la cultura	66,24	9,73	1,59	1,73	0,00	0,33	0,33	1,62	1,14	0,00	0,38	0,59	10,67	0,19	0,79
Servizi per l'istruzione e la formazione professionale	71,09	1,74	0,77	2,13	0,00	0,41	0,41	0,15	1,41	4,31	0,00	0,13	8,37	3,72	3,03
Servizi per lo sport, attività ricreative e turismo	68,06	3,53	1,72	0,00	0,00	0,66	0,66	0,64	0,00	0,00	1,13	1,45	11,87	5,40	1,04
Servizi per lo sviluppo del mercato del lavoro	36,31	0,56	20,54	0,35	6,47	2,08	2,08	1,64	8,56	2,76	0,23	0,09	3,41	3,06	6,42
Servizi sociali, non profit e sanità	63,75	2,23	0,47	0,78	0,00	0,39	0,39	3,17	0,28	0,23	0,55	0,00	17,70	4,31	3,55

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	89,58	0,11	0,71	0,17	6,03	0,02	0,02	0,00	0,37	0,05	0,01	0,01	0,90	0,30	0,52
Servizi statistici	98,71	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,88	0,23	0,00
Servizi turistici e manifestazioni turistiche	59,64	5,60	2,70	0,30	4,74	1,01	1,01	0,24	1,33	0,34	0,55	0,48	5,85	4,25	8,30
Servizio idirico integrato	18,52	0,03	2,94	0,06	2,04	6,78	6,78	0,24	0,48	3,97	32,75	8,43	9,34	10,27	1,46
Servizio necroscopico e cimiteriale	58,60	0,02	0,17	0,03	3,20	0,72	0,72	0,12	0,20	0,31	0,77	1,17	28,12	4,13	0,76
Sicurezza urbana, attività di polizia locale e servizio di notifica	90,79	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,71	0,00	0,00	3,50	0,00	1,29	3,57	0,00
Sicurezza urbana, attività di polizia locale e servizio di notifica	96,70	0,00	0,41	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	2,67	0,00	0,00
Sistemi informativi	69,21	0,00	0,00	0,33	0,00	1,29	1,29	0,00	0,00	0,11	0,13	2,48	24,13	1,01	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
Sostegno all'occupazione	44,61	0,65	13,39	0,19	6,08	2,68	2,68	2,23	6,32	2,54	0,90	0,32	4,52	2,01	5,01
Sport e tempo libero	55,52	5,25	0,64	0,20	3,06	0,20	0,20	0,09	0,80	0,16	0,19	0,39	6,59	12,72	6,21
Trasporto pubblico ferroviario	4,37	0,64	46,02	0,21	8,32	1,28	1,28	0,43	8,09	1,92	3,19	1,32	3,08	5,80	14,70
Trasporto pubblico per vie d'acqua	6,59	0,51	42,97	0,30	10,38	1,01	1,01	0,03	8,10	1,67	0,63	1,31	2,25	5,16	18,29
Trasporto pubblico su strada	19,21	0,15	12,74	0,04	3,69	2,24	2,24	3,51	1,69	2,20	10,55	3,88	20,59	10,28	3,65
Trattamento dei rifiuti	14,93	0,01	0,44	0,01	6,62	10,25	10,25	0,19	0,15	2,04	18,06	6,01	32,50	4,17	0,49
Tributi	91,16	0,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,92	0,49	4,77	1,00
Uffici giudiziari, case circondariali e altri servizi	32,82	0,23	20,72	0,40	6,49	0,10	0,10	0,36	15,30	0,45	0,00	0,35	2,28	2,49	10,53

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
Ufficio tecnico-sue	78,38	0,26	0,17	1,19	6,05	0,22	0,22	0,06	0,16	0,15	0,09	0,10	5,39	0,50	0,62
Urbanistica	96,81	0,00	0,00	0,29	0,00	0,00	0,00	0,14	0,00	0,00	0,00	0,00	2,77	0,00	0,00
Urbanistica e programmazione del territorio	77,21	0,50	0,14	1,73	5,18	0,04	0,04	0,08	0,09	0,09	0,04	0,04	8,69	1,11	0,70
Valorizzazione dei beni di interesse storico e artistico	67,40	2,22	2,02	0,25	3,51	0,35	0,35	0,25	1,85	0,32	0,16	0,34	10,59	2,96	3,97
Verifiche catastali e tributarie	73,30	0,12	2,65	0,57	7,29	0,12	0,12	0,08	0,83	0,09	0,18	0,24	4,91	2,18	0,80
Viabilità, circolazione stradale e illuminazione pubblica	56,87	0,04	0,37	0,18	3,99	0,11	0,11	0,01	0,07	0,20	0,49	0,67	30,41	3,72	0,40
Media contratto:	64,96	0,81	3,40	0,55	3,51	1,20	1,20	0,57	1,67	1,11	1,30	1,46	10,82	2,66	2,23

Anche nell'anno 2018, la maggior parte degli enti locali ha dichiarato di aver rispettato l'equilibrio dei saldi di finanza pubblica.

Si è registrato un lieve decremento del personale in servizio a tempo indeterminato pari al 3,9% dei dipendenti. In diminuzione (12,5%) anche i contratti di collaborazione di natura autonoma.

Si registra, invece, un aumento del personale a tempo determinato (3,8%) e quello con contratti di somministrazione (0,8%). Un incremento si riscontra anche per le unità di personale dirigenziale in servizio 9,2% rimanendo una significativa prevalenza di uomini rispetto alle donne (66%).

Si rileva, inoltre, un incremento del 57% del personale assunto, pari a n. 10.115 unità rispetto a n. 6.408 unità dell'anno precedente. In aumento anche le stabilizzazioni n. 2.012 di cui: ex-LSU, pari a n. 497 unità, (n. 308 dell'anno 2017), e da contratto a tempo determinato n.1.515 unità (n.495 nel 2017), così come il numero delle unità assunte con concorso pubblico risultano essere pari a n. 8.103 unità, di cui n. 3.429 uomini e n. 4.674 donne.

In lieve crescita il numero delle unità di personale in servizio compreso nella fascia anagrafica superiore ai 60 anni, che rileva un maggiore presenza di donne n. 34.401 rispetto allo scorso anno (n. 33.961).

Infine, dai dati pervenuti emerge anche un aumento dei pensionamenti (34%) che hanno riguardato n. 16.713 unità di personale, di cui n. 9.383 ha presentato domanda di dimissioni volontarie prima del raggiungimento dei limiti di età.

