

Il personale dei Comuni Italiani

Quarto Rapporto - 2015



iFEL
Fondazione ANCI





Il personale dei Comuni italiani

Quarto Rapporto - 2015

Il rapporto è stato realizzato dalla Fondazione IFEL

Coordinamento: *Walter Tortorella*

Cura: *Giorgia Marinuzzi*

Gli apparati descrittivi sono stati elaborati da *Fabrizio Chiovoloni*
e *Tommaso Ulivieri*

Gli apparati statistici sono stati sviluppati da *Giorgia Marinuzzi*

Il rapporto è stato realizzato con il contributo del Dipartimento
Affari Istituzionali, Politiche per il Personale e Relazioni Sindacali
dei Comuni dell'ANCI - Responsabile *Agostino Bultrini*

Si ringrazia per la collaborazione *Giovanni Crescenzi* - Ispettorato
Generale per gli Ordinamenti del Personale e l'analisi dei costi del
lavoro pubblico (IGOP) del Ministero dell'Economia e delle Finanze

La pubblicazione si chiude con le informazioni
disponibili a luglio 2015.

Codice ISBN 978-88-6650-122-0

Progetto grafico: BACKUP comunicazione, Roma
Giuliano Vittori, Pasquale Cimaroli, Claudia Pacelli
www.backup.it

Indice

1. Quadro d'insieme e principali dinamiche dal 2007 al 2013

1.1 Quadro d'insieme	7
1.2 Dipendenti comunali per abitante	10
1.3 Incidenza del rapporto di lavoro flessibile	13
1.4 Costo del lavoro per le amministrazioni comunali italiane	15
1.5 Principali dinamiche dal 2007 al 2013	16

2. Personale a tempo indeterminato

2.1 Composizione per genere	21
2.2 Tipologia di rapporto di lavoro	24
2.3 Età e titolo di studio	34
2.4 Anzianità di servizio	38
2.5 Telelavoro	41

3. Dirigenti a tempo indeterminato

3.1 Composizione per genere	47
3.2 Età	48

4. Personale con rapporto di lavoro flessibile

4.1 Composizione per genere	53
4.2 Tipologia contrattuale	56

5. Consistenza delle dotazioni organiche

Focus

1. Il personale delle amministrazioni regionali	67
2. Il personale delle amministrazioni provinciali	75

Indice delle tabelle e dei grafici	81
--	----

**Quadro d'insieme
e principali dinamiche
dal 2007 al 2013**

1

1.1 Quadro d'insieme

Il personale delle amministrazioni comunali ammonta a 426.263 unità distribuite su 8.008⁽¹⁾ comuni (Tabella 1.1).

I dipendenti comunali sono 418.041, i dirigenti 4.760, i segretari comunali 3.410. Questi ultimi sono presenti in numero apprezzabile nei comuni di Lombardia, Campania e Piemonte, rispettivamente, 466, 343 e 342.

I direttori generali sono 52⁽²⁾. Un numero significativo di essi opera nei comuni dell'Emilia-Romagna (10), della Toscana (9) e del Piemonte (7).

Il maggior numero di unità di personale comunale (61.870) si rileva nei comuni della Lombardia, regione che presenta anche il più elevato numero di enti comunali censiti (1.504 rispetto ai complessivi 1.544 dell'intera regione). Seguono le amministrazioni comunali della Sicilia, in cui seppure il numero di comuni censiti (390) è circa un quarto rispetto a quello della Lombardia, le unità di personale rilevate (52.396) sono approssimativamente l'85% di quelle registrate per quest'ultima.

1 Degli 8.090 comuni italiani è stato censito nel 2013 il personale in servizio in 8.008 comuni, nei quali vive complessivamente il 99,8% della popolazione residente in Italia al 31 dicembre 2013.

2 La figura del direttore generale si riscontra nei comuni che nel 2010 avevano già effettuato la nomina; dal 2010, per effetto dell'art. 1, c. 1-quater, lett. d), D.L. n. 2/2010, convertito dalla L. n. 4/2010 la nomina di tale figura è consentita solo nei comuni con popolazione superiore ai 100.000 abitanti.

Il personale dei Comuni italiani

Il Piemonte invece è la seconda regione per numero di amministrazioni comunali censite (1.181, circa 320 comuni in meno rispetto alla Lombardia), ma nonostante ciò si rileva che nelle amministrazioni piemontesi le unità di personale complessive siano meno della metà di quelle dei comuni lombardi.

Infine si segnala che anche nei 377 comuni del Lazio e nei 550 della Campania le unità di personale sono in numero cospicuo: 42.357 nei primi e 38.127 nei secondi.

Tabella 1.1 Il personale delle amministrazioni comunali, per regione, 2013

Regione	Dipendenti comunali	Dirigenti comunali	Segretari comunali	Direttori generali	Totale personale	N. comuni
Piemonte	29.603	391	342	7	30.343	1.181
Valle d'Aosta	1.466	9	46	0	1.521	74
Lombardia	60.744	655	466	5	61.870	1.504
Trentino-Alto Adige	9.918	107	240	0	10.265	330
Veneto	27.805	360	223	4	28.392	579
Friuli-Venezia Giulia	10.738	84	97	0	10.919	218
Liguria	13.677	186	86	1	13.950	234
Emilia-Romagna	30.924	493	145	10	31.572	348
Toscana	27.289	409	140	9	27.847	287
Umbria	5.896	95	40	1	6.032	92
Marche	10.255	129	102	3	10.489	239
Lazio	41.669	501	185	2	42.357	377
Abruzzo	8.011	107	114	2	8.234	304
Molise	1.842	34	51	0	1.927	136
Campania	37.419	364	343	1	38.127	550
Puglia	17.800	281	163	2	18.246	255
Basilicata	4.028	36	58	0	4.122	130
Calabria	15.266	96	178	0	15.540	406
Sicilia	51.871	290	232	3	52.396	390
Sardegna	11.819	133	159	2	12.113	374
Totale	418.041	4.760	3.410	52	426.263	8.008

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Analizzando la ripartizione per genere del personale comunale, si osserva che oltre la metà, il 52,9%, è donna (Tabella 1.2).

Tabella 1.2 L'incidenza percentuale di personale di genere femminile nelle amministrazioni comunali, per regione, 2013

Regione	Dipendenti comunali	Dirigenti comunali	Segretari comunali	Direttori generali	Totale personale
Piemonte	61,7%	38,4%	45,6%	28,6%	61,2%
Valle d'Aosta	58,2%	55,6%	52,2%	-	58,0%
Lombardia	62,8%	32,5%	45,9%	0,0%	62,3%
Trentino-Alto Adige	57,0%	39,3%	36,7%	-	56,4%
Veneto	58,0%	29,2%	39,0%	0,0%	57,5%
Friuli-Venezia Giulia	59,2%	39,3%	44,3%	-	58,9%
Liguria	54,6%	40,3%	46,5%	100,0%	54,3%
Emilia-Romagna	68,2%	43,8%	64,8%	0,0%	67,8%
Toscana	56,3%	35,0%	46,4%	11,1%	55,9%
Umbria	52,7%	32,6%	55,0%	100,0%	52,4%
Marche	49,0%	33,3%	48,0%	0,0%	48,8%
Lazio	62,0%	31,7%	55,1%	0,0%	61,6%
Abruzzo	41,5%	29,0%	54,4%	0,0%	41,5%
Molise	34,7%	26,5%	62,7%	-	35,3%
Campania	29,6%	25,3%	53,4%	0,0%	29,8%
Puglia	41,2%	26,0%	44,8%	0,0%	41,0%
Basilicata	38,6%	25,0%	44,8%	-	38,6%
Calabria	33,3%	34,4%	51,7%	-	33,5%
Sicilia	47,3%	31,7%	50,0%	33,3%	47,2%
Sardegna	45,9%	42,9%	59,7%	50,0%	46,1%
Totale	53,2%	33,8%	48,8%	13,5%	52,9%

In Valle d'Aosta, Trentino-Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia, Molise, Basilicata e Calabria non vi sono amministrazioni comunali censite nelle quali siano presenti direttori generali.

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

In generale, è nei comuni delle regioni del nord e del centro, tranne che in quelli di Umbria e Marche, che si rileva un'incidenza percentuale di personale di genere femminile superiore al dato medio.

Nei comuni dell'Emilia-Romagna oltre due terzi (67,8%) del personale sono donne, così come in quelli della Lombardia, del Lazio e del Piemonte il rapporto è di circa 6 su 10.

Al contrario, nelle amministrazioni comunali delle regioni del sud la proporzione tra i generi si ribalta in favore degli uomini. In particolare, nei

comuni della Campania l'incidenza percentuale del personale comunale di genere femminile si riduce a meno di un terzo del totale (29,8%).

Dall'osservazione dell'indicatore per le diverse cariche, si rileva come, tra i dipendenti comunali si assista ad un'equa rappresentanza dei generi, con una leggera prevalenza di quello femminile, il 53,2% del totale. Sono evidenti, però, le differenze nella composizione di genere tra i dipendenti dei comuni nelle varie regioni italiane: nei comuni del nord e del centro, ad eccezione di Umbria e Marche, l'incidenza percentuale di dipendenti di genere femminile è superiore alla media, al contrario, nei comuni delle regioni del sud, i valori sono inferiori.

Considerando l'indicatore per le altre cariche comunali, si evidenzia che poco meno della metà, il 48,8%, dei segretari comunali è donna, mentre solo il 13,5% dei 52 direttori generali è di genere femminile.

Tra i dirigenti comunali il dato si ferma al 33,8%, con differenze rilevanti nei comuni delle regioni del nord, in cui si rilevano valori superiori al dato medio (ad eccezione di Lombardia e Veneto). Al sud e nelle isole, solo nei comuni della Sardegna e della Calabria si supera il valore medio.

Viceversa, l'incidenza percentuale di segretari comunali di genere femminile è superiore al dato medio in prevalenza nei comuni delle regioni del sud e delle isole, tranne che in quelli di Puglia e Basilicata, e del centro, con l'eccezione di quelli di Marche e Toscana.

Al nord, solo nelle amministrazioni comunali emiliano-romagnole, con il valore più elevato pari al 64,8%, e della Valle d'Aosta (52,2%), si ha un'incidenza di segretari comunali donne superiore al valore medio del 48,8%.

1.2 Dipendenti comunali per abitante

I dipendenti comunali⁽³⁾ sono 418.041 unità, in media 6,89 ogni 1.000 abitanti (Tabella 1.3). Questo dato è, però, territorialmente eterogeneo.

3 I dipendenti comunali sono pari al personale delle amministrazioni comunali al netto dei dirigenti comunali, dei segretari comunali e dei direttori generali.

Emerge il caso dei comuni della Valle d'Aosta, dove il numero di dipendenti ogni 1.000 abitanti supera le 11 unità. Seguono le amministrazioni della Sicilia e del Trentino-Alto Adige, in cui il dato è superiore a 10 dipendenti ogni 1.000 residenti nel primo caso e a 9 ogni 1.000 nel secondo. I valori più bassi si riscontrano invece nelle amministrazioni comunali della Puglia, in cui i dipendenti comunali sono poco più di 4 ogni 1.000 residenti, e in quelle del Molise e del Veneto, dove il dato è inferiore a 6.

Tabella 1.3 Il numero di dipendenti comunali per 1.000 abitanti, per regione, 2013

Regione	N. dipendenti comunali	
	Totale	Per 1.000 abitanti
Piemonte	29.603	6,69
Valle d'Aosta	1.466	11,40
Lombardia	60.744	6,12
Trentino-Alto Adige	9.918	9,46
Veneto	27.805	5,65
Friuli-Venezia Giulia	10.738	8,73
Liguria	13.677	8,59
Emilia-Romagna	30.924	6,95
Toscana	27.289	7,28
Umbria	5.896	6,58
Marche	10.255	6,60
Lazio	41.669	7,10
Abruzzo	8.011	6,01
Molise	1.842	5,85
Campania	37.419	6,38
Puglia	17.800	4,36
Basilicata	4.028	6,97
Calabria	15.266	7,75
Sicilia	51.871	10,18
Sardegna	11.819	7,12
Totale	418.041	6,89

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat, 2015

Con riferimento alla taglia demografica dei comuni si osserva che il numero di dipendenti ogni 1.000 abitanti supera il dato medio nei comuni collocati alle estremità opposte delle classi di ampiezza demografica (Tabella 1.4 e Grafico 1.1). Nelle realtà amministrative più grandi, con oltre 250.000 abitanti, si raggiunge il valore massimo, superando i 10 dipendenti ogni 1.000 residenti, in quelle con una popolazione compresa tra i 60 mila ed i 250 mila cittadini si ferma a 7,30, mentre nei comuni con meno di 2.000 abitanti si attesta a poco più di 8 dipendenti comunali (8,21) ogni 1.000 abitanti.

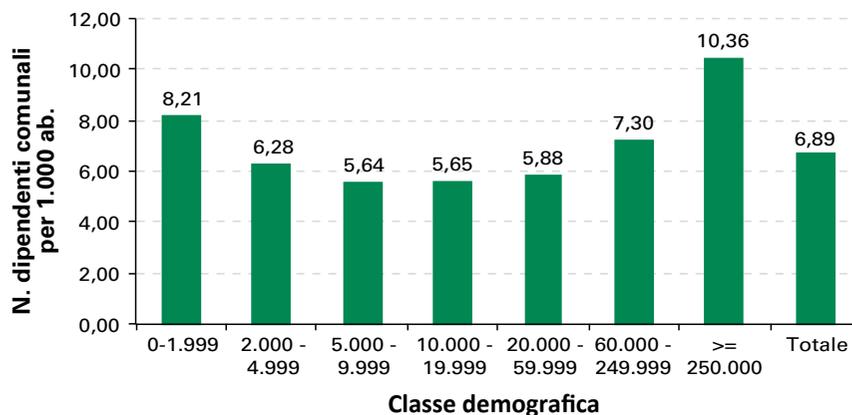
È nei comuni di medie dimensioni, con una popolazione compresa tra i 5.000 ed i 19.999 abitanti che si rilevano, invece, i valori più bassi dell'indicatore (poco più di 5,6 dipendenti ogni 1.000 abitanti).

Tabella 1.4 Il numero di dipendenti comunali per 1.000 abitanti, per classe demografica, 2013

Classe di ampiezza demografica	N. dipendenti comunali	
	Totale	Per 1.000 abitanti
0 - 1.999	27.132	8,21
2.000 - 4.999	43.052	6,28
5.000 - 9.999	46.988	5,64
10.000 - 19.999	55.366	5,65
20.000 - 59.999	79.925	5,88
60.000 - 249.999	69.477	7,30
>=250.000	96.101	10,36
Totale	418.041	6,89

Fonte: elaborazione IFEL- Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat, 2015

Grafico 1.1 Il numero di dipendenti comunali per 1.000 abitanti, per classe demografica, 2013



Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat, 2015

1.3 Incidenza del rapporto di lavoro flessibile

Nel 2013, le unità di personale che nei comuni italiani hanno un rapporto di lavoro flessibile⁽⁴⁾ ammontano a 38.454 (Tabella 1.5). Questa categoria include il personale comunale che ha un rapporto di lavoro a tempo determinato, interinale, di formazione lavoro o è un lavoratore socialmente utile. Se si confronta tale valore con il numero di dipendenti comunali si rileva che circa 1 dipendente comunale su 11 è inquadrato con un contratto di lavoro flessibile (il 9,2%).

I valori che l'indicatore assume a livello geografico, tra le amministrazioni comunali del Paese, sono molto differenti. Nei comuni della Calabria e della Sicilia, ad esempio, il rapporto tra le unità di personale con lavoro flessibile ed il numero totale dei dipendenti comunali si attesta rispettivamente al 25,2% e al 25,1%.

4 L'ammontare di questa tipologia di personale viene quantificata in termini di "unità annue". Tale valore si ottiene sommando i mesi lavorati, distintamente per ciascuna delle tipologie, per categoria di personale e per genere, e dividendo tale valore per i 12 mesi dell'anno.

Il personale dei Comuni italiani

In generale, è nelle realtà comunali delle regioni del sud e delle isole, tranne che in quelle sarde (8,9%), pugliesi (6,1%) e molisane (5,1%), che l'incidenza del rapporto di lavoro flessibile è superiore al valore medio (9,2%). Nei comuni delle regioni del centro e del nord, viceversa, ad eccezione di quelli del Trentino-Alto Adige (10,4%) e del Friuli-Venezia Giulia (9,6%), l'indicatore è sotto alla media, con i valori più contenuti rilevati nelle amministrazioni comunali del Piemonte e della Valle d'Aosta (rispettivamente il 2,3% e il 2,4%).

Tabella 1.5 L'incidenza del rapporto di lavoro flessibile, per regione, 2013

Regione	Personale comunale con rapporto di lavoro flessibile (a)	Dipendenti comunali (b)	Incidenza del rapporto di lavoro flessibile sul numero di dipendenti (a/b)
Piemonte	682	29.603	2,3%
Valle d'Aosta	36	1.466	2,4%
Lombardia	2.665	60.744	4,4%
Trentino-Alto Adige	1.029	9.918	10,4%
Veneto	1.921	27.805	6,9%
Friuli-Venezia Giulia	1.029	10.738	9,6%
Liguria	343	13.677	2,5%
Emilia-Romagna	1.281	30.924	4,1%
Toscana	982	27.289	3,6%
Umbria	236	5.896	4,0%
Marche	681	10.255	6,6%
Lazio	3.252	41.669	7,8%
Abruzzo	909	8.011	11,4%
Molise	93	1.842	5,1%
Campania	3.961	37.419	10,6%
Puglia	1.078	17.800	6,1%
Basilicata	376	4.028	9,3%
Calabria	3.845	15.266	25,2%
Sicilia	13.002	51.871	25,1%
Sardegna	1.052	11.819	8,9%
Totale	38.454	418.041	9,2%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

1.4 Costo del lavoro per le amministrazioni comunali italiane

Nelle amministrazioni comunali italiane il costo medio sostenuto nel 2013 per unità di personale è pari a 37.382 euro (Tabella 1.6). Un dato lievemente in calo rispetto al 2012, quando era pari a 37.808 euro.

Nei comuni della Calabria il costo medio scende a 27.763 euro: si tratta del valore più basso rilevato tra le amministrazioni comunali del Paese. All'opposto, il costo medio più alto per unità di personale è quello sostenuto dai comuni del Trentino-Alto Adige (44.166 euro).

Tabella 1.6 Il costo del lavoro nelle amministrazioni comunali italiane, per regione, 2013

Regione	Costo del lavoro		Personale comunale		Costo medio (euro) per unità di personale (a/b)
	Euro (a)	Valore percentuale	Valore assoluto (b)	Valore percentuale	
Piemonte	1.247.056.268	7,8%	30.343	7,1%	41.099
Valle d'Aosta	65.115.700	0,4%	1.521	0,4%	42.821
Lombardia	2.393.806.445	15,0%	61.870	14,5%	38.691
Trentino-Alto Adige	453.365.090	2,8%	10.265	2,4%	44.166
Veneto	1.089.389.029	6,8%	28.392	6,7%	38.370
Friuli-Venezia Giulia	403.474.482	2,5%	10.919	2,6%	36.951
Liguria	547.922.755	3,4%	13.950	3,3%	39.277
Emilia-Romagna	1.182.449.012	7,4%	31.572	7,4%	37.452
Toscana	1.055.783.400	6,6%	27.847	6,5%	37.914
Umbria	233.517.921	1,5%	6.032	1,4%	38.711
Marche	388.404.694	2,4%	10.489	2,5%	37.030
Lazio	1.726.079.622	10,8%	42.357	9,9%	40.751
Abruzzo	290.807.027	1,8%	8.234	1,9%	35.316
Molise	73.301.883	0,5%	1.927	0,5%	38.036
Campania	1.399.911.374	8,8%	38.127	8,9%	36.717
Puglia	711.018.023	4,5%	18.246	4,3%	38.968
Basilicata	146.234.542	0,9%	4.122	1,0%	35.480
Calabria	431.454.906	2,7%	15.540	3,6%	27.763
Sicilia	1.634.830.932	10,3%	52.396	12,3%	31.202
Sardegna	460.757.512	2,9%	12.113	2,8%	38.037
Totale	15.934.680.617	100,0%	426.263	100,0%	37.382

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

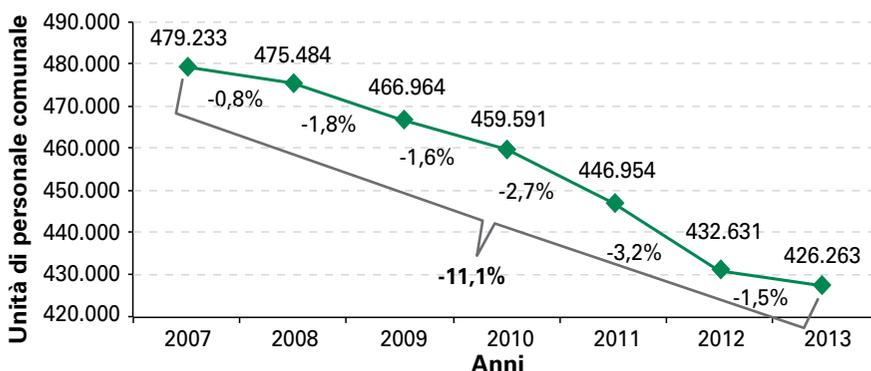
In termini percentuali, i comuni che pesano di più sul costo del lavoro complessivo, sono quelli lombardi, laziali e siciliani. Tuttavia, nelle amministrazioni comunali della Lombardia e del Lazio il peso percentuale del personale comunale sul totale è simile rispetto a quello relativo al costo (proporzione più o meno rispettata nelle amministrazioni di tutte le regioni), mentre questo non vale per i comuni della Sicilia. Infatti, nelle amministrazioni comunali siciliane se, da un lato, il peso percentuale del personale dei comuni è pari al 12,3% del totale, l'incidenza del costo del lavoro di queste unità di personale sul totale è inferiore e pari al 10,3%.

1.5 Principali dinamiche dal 2007 al 2013

Negli ultimi 7 anni il personale comunale ha subito una progressiva e sensibile riduzione (Grafico 1.2). Se, infatti, nel 2007 ammontava a 479.233 unità, nel 2013 il valore si riduce a 426.263, con una variazione percentuale di periodo che si attesta al -11,1%.

La riduzione percentuale più significativa, pari al -3,2%, è quella rilevata nel passaggio tra il 2011 ed il 2012: in tale intervallo, infatti, il personale comunale è diminuito, in valore assoluto, di oltre 14 mila unità.

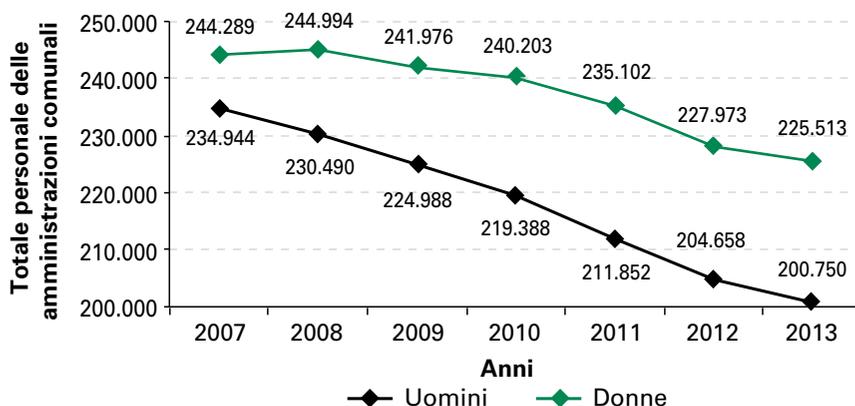
Grafico 1.2 Il personale delle amministrazioni comunali italiane, 2007-2013



Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, anni vari

Nei 7 anni considerati, la riduzione del numero complessivo di unità di personale comunale ha colpito in misura maggiore la componente di genere maschile (Grafico 1.3), che si è contratta di quasi il doppio (-34.194 unità) rispetto alla riduzione avvenuta a carico della componente femminile (-18.776).

Grafico 1.3 Il personale delle amministrazioni comunali italiane, per genere, 2007-2013

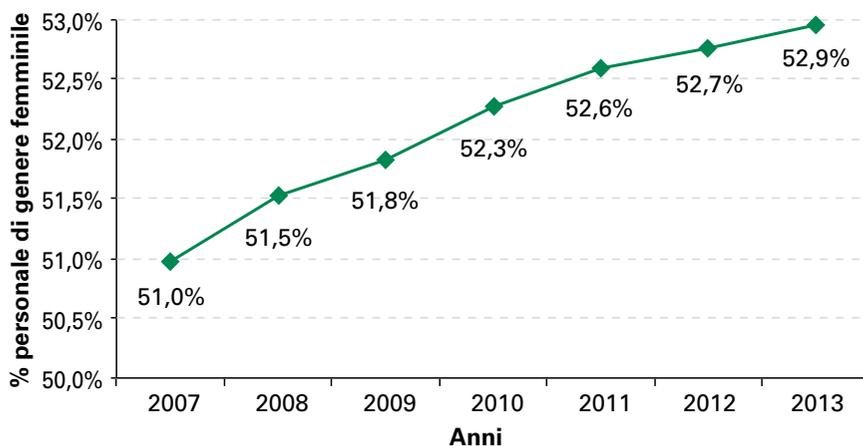


Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, anni vari

L'analisi dell'incidenza percentuale del personale di genere femminile sul totale conferma quanto sopra esposto. Infatti, il valore dell'indicatore è sempre cresciuto, anche se in misura minore tra il 2011 e il 2012, in tutte e 7 le annualità considerate (Grafico 1.4). Nel 2007 il personale di genere femminile rappresentava poco più della metà dell'universo complessivo, il 51,0%; nel 2013 l'incidenza delle donne sul totale raggiunge il 52,9%. Nel corso dei 7 anni osservati, il numero di unità di personale comunale ogni 1.000 abitanti è passato da 8,04, rilevato nel 2007, a 7,02, nel 2013⁽⁵⁾ (Grafico 1.5). Una riduzione di periodo dunque pari al -12,7%.

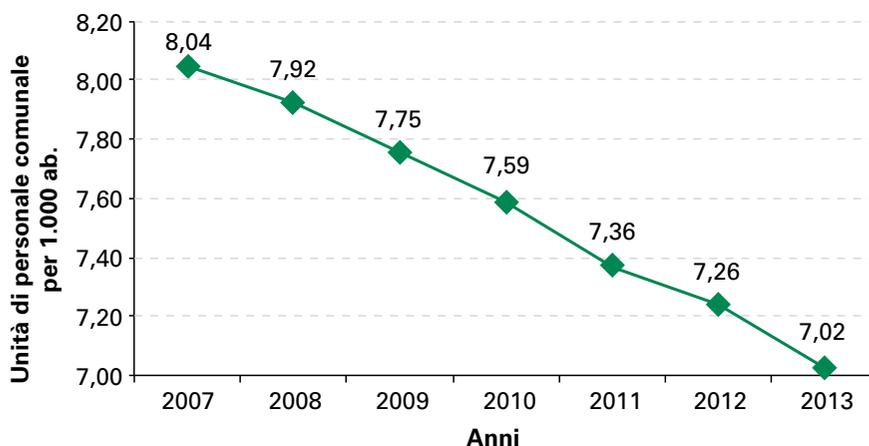
⁵ Nel 2013 il personale dei comuni italiani ogni 1.000 abitanti è pari a 7,02 unità. Considerando solo i dipendenti comunali, ossia il personale al netto dei dirigenti comunali, dei segretari comunali e dei direttori generali, la suddetta proporzione scende lievemente, attestandosi a quota 6,89 (v. Tabella 1.3, Tabella 1.4 e Grafico 1.1).

Grafico 1.4 L'incidenza percentuale di personale di genere femminile nelle amministrazioni comunali, 2007-2013



Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, anni vari

Grafico 1.5 Il personale delle amministrazioni comunali italiane per 1.000 abitanti, 2007-2013



Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat, anni vari

Personale a tempo indeterminato

2

2.1 Composizione per genere

Al 31 dicembre 2013 il personale a tempo indeterminato⁽¹⁾ nelle amministrazioni comunali del Paese si compone di 376.759 unità (Tabella 2.1).

Si tratta di un universo composto, in maniera quasi equivalente, da donne e da uomini, con una leggera prevalenza delle prime sui secondi. L'incidenza del genere femminile è infatti pari al 52,8%.

La presenza di donne a tempo indeterminato è maggiore, rispetto al valore medio, in tutti i comuni delle regioni del nord e del centro, ad eccezione di quelli marchigiani (49,3%) ed umbri (52,2%). Da rilevare che nei comuni dell'Emilia-Romagna oltre due unità di personale a tempo indeterminato su tre sono di genere femminile (67,4%). Al contrario nelle amministrazioni comunali meridionali e insulari l'incidenza percentuale di personale di genere femminile a tempo indeterminato è inferiore alla media. In queste realtà, infatti, la proporzione tra i generi si ribalta e a prevalere sono gli uomini, con picchi in Calabria ed in Campania del 69,9% e del 71,3% rispettivamente.

1 Il personale a tempo indeterminato è costituito dal personale comunale totale al netto dei segretari comunali, dirigenti, contrattisti, collaboratori a tempo determinato, direttori generali, dirigenti, alte ed altre specializzazioni fuori dotazione organica, personale della scuola a tempo determinato.

Il personale dei Comuni italiani

Nelle amministrazioni comunali della Lombardia si concentra il 15,4% del personale a tempo indeterminato complessivo (57.899 unità). Seguono i comuni del Lazio e della Sicilia, che raggiungono la soglia del 10% del totale, e quelli della Campania (8,8%).

Nelle amministrazioni comunali della Valle d'Aosta si contano 1.430 unità di personale a tempo indeterminato (un dato quaranta volte più piccolo di quello registrato in Lombardia) che rappresentano lo 0,4% dei tempi indeterminati totali.

Tabella 2.1 Il personale a tempo indeterminato, per genere e regione, 2013

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Piemonte	10.995	17.833	28.828	7,7%	61,9%
Valle d'Aosta	592	838	1.430	0,4%	58,6%
Lombardia	21.384	36.515	57.899	15,4%	63,1%
Trentino-Alto Adige	3.914	4.964	8.878	2,4%	55,9%
Veneto	10.718	15.119	25.837	6,9%	58,5%
Friuli-Venezia Giulia	3.958	5.732	9.690	2,6%	59,2%
Liguria	6.019	7.284	13.303	3,5%	54,8%
Emilia-Romagna	9.584	19.781	29.365	7,8%	67,4%
Toscana	11.507	14.607	26.114	6,9%	55,9%
Umbria	2.683	2.928	5.611	1,5%	52,2%
Marche	4.840	4.697	9.537	2,5%	49,3%
Lazio	15.063	22.939	38.002	10,1%	60,4%
Abruzzo	4.102	2.917	7.019	1,9%	41,6%
Molise	1.139	605	1.744	0,5%	34,7%
Campania	23.738	9.562	33.300	8,8%	28,7%
Puglia	9.760	6.895	16.655	4,4%	41,4%
Basilicata	2.327	1.313	3.640	1,0%	36,1%
Calabria	7.943	3.421	11.364	3,0%	30,1%
Sicilia	21.736	16.111	37.847	10,0%	42,6%
Sardegna	5.788	4.908	10.696	2,8%	45,9%
Totale	177.790	198.969	376.759	100,0%	52,8%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Per quanto riguarda la distribuzione del personale a tempo indeterminato nelle diverse classi di ampiezza demografica comunale, si osserva, in linea di massima, un rapporto di proporzionalità diretta: al crescere della classe demografica anche l'ammontare di personale si incrementa (Tabella 2.2).

Si passa, infatti, dalle 22.905 unità dei comuni con meno di 2.000 abitanti, il 6,1% del totale, alle quasi 90 mila unità delle città più popolose (oltre 250.000 residenti), che costituiscono poco meno del 24% del totale del personale a tempo indeterminato. Unica eccezione al trend di crescita si rileva nei comuni con una popolazione compresa tra i 60.000 ed i 249.999 residenti, in corrispondenza dei quali la consistenza del personale si riduce rispetto alla classe precedente (17,4% contro 19,3% rispettivamente). Analogamente, anche l'incidenza di donne aumenta al crescere della taglia demografica comunale, andando a superare la quota del 50% a partire dai comuni con almeno 10.000 abitanti e raggiungendo il 60% nelle città con più di 250.000 cittadini.

Tabella 2.2 Il personale a tempo indeterminato, per genere e classe demografica, 2013

Classe di ampiezza demografica	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
0 - 1.999	13.391	9.514	22.905	6,1%	41,5%
2.000 - 4.999	19.946	16.419	36.365	9,7%	45,2%
5.000 - 9.999	20.505	20.175	40.680	10,8%	49,6%
10.000 - 19.999	24.046	25.309	49.355	13,1%	51,3%
20.000 - 59.999	35.962	36.924	72.886	19,3%	50,7%
60.000 - 249.999	28.465	36.905	65.370	17,4%	56,5%
>=250.000	35.475	53.723	89.198	23,7%	60,2%
Totale	177.790	198.969	376.759	100,0%	52,8%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

2.2 Tipologia di rapporto di lavoro

Delle 376.759 unità di personale a tempo indeterminato l'88,9% ha una tipologia di rapporto di lavoro full time, l'8,1% ha un part time con orario di lavoro superiore al 50% di quello ordinario e infine il 3,0% un part time con meno della metà delle ore ordinarie (Tabelle 2.3, 2.4 e 2.5).

Il numero maggiore di unità di personale con contratto a tempo indeterminato e pieno, pari al 14,8% dei tempi pieni complessivi, si rileva nei comuni della Lombardia (49.594).

Tabella 2.3 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e regione (valori assoluti), 2013

Regione	Tempo pieno	Part time <50%	Part time >50%	Totale
Piemonte	25.878	773	2.177	28.828
Valle d'Aosta	1.191	50	189	1.430
Lombardia	49.594	1.988	6.317	57.899
Trentino-Alto Adige	6.266	666	1.946	8.878
Veneto	21.774	848	3.215	25.837
Friuli-Venezia Giulia	8.479	207	1.004	9.690
Liguria	11.985	309	1.009	13.303
Emilia-Romagna	25.988	771	2.606	29.365
Toscana	24.225	560	1.329	26.114
Umbria	5.340	111	160	5.611
Marche	8.667	303	567	9.537
Lazio	34.716	1.181	2.105	38.002
Abruzzo	6.539	214	266	7.019
Molise	1.505	130	109	1.744
Campania	31.793	965	542	33.300
Puglia	15.728	265	662	16.655
Basilicata	3.255	193	192	3.640
Calabria	9.573	724	1.067	11.364
Sicilia	32.117	872	4.858	37.847
Sardegna	10.184	216	296	10.696
Totale	334.797	11.346	30.616	376.759

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Primato dei comuni lombardi si ha anche per quanto riguarda gli indeterminati con orario di lavoro part time, sia superiore che inferiore al 50% di quello ordinario. Sono infatti ben 6.317, pari al 20,6% del totale, le unità con tipologia di orario di lavoro superiore al 50% e 1.988, il 17,5% del totale, quelli che si avvalgono della formula del part time con meno della metà delle ore ordinarie.

Come visto, poco meno del 90% del personale a tempo indeterminato dei comuni italiani ha un orario di lavoro a tempo pieno e il restante 11% c.ca si avvale di un orario parziale.

Tabella 2.4 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e regione (percentuale di colonna), 2013

Regione	Tempo pieno	Part time <50%	Part time >50%	Totale
Piemonte	7,7%	6,8%	7,1%	7,7%
Valle d'Aosta	0,4%	0,4%	0,6%	0,4%
Lombardia	14,8%	17,5%	20,6%	15,4%
Trentino-Alto Adige	1,9%	5,9%	6,4%	2,4%
Veneto	6,5%	7,5%	10,5%	6,9%
Friuli-Venezia Giulia	2,5%	1,8%	3,3%	2,6%
Liguria	3,6%	2,7%	3,3%	3,5%
Emilia-Romagna	7,8%	6,8%	8,5%	7,8%
Toscana	7,2%	4,9%	4,3%	6,9%
Umbria	1,6%	1,0%	0,5%	1,5%
Marche	2,6%	2,7%	1,9%	2,5%
Lazio	10,4%	10,4%	6,9%	10,1%
Abruzzo	2,0%	1,9%	0,9%	1,9%
Molise	0,4%	1,1%	0,4%	0,5%
Campania	9,5%	8,5%	1,8%	8,8%
Puglia	4,7%	2,3%	2,2%	4,4%
Basilicata	1,0%	1,7%	0,6%	1,0%
Calabria	2,9%	6,4%	3,5%	3,0%
Sicilia	9,6%	7,7%	15,9%	10,0%
Sardegna	3,0%	1,9%	1,0%	2,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Il personale dei Comuni italiani

A livello regionale è possibile evidenziare alcuni scostamenti significativi rispetto ai valori medi. Ad esempio, nelle amministrazioni comunali del Trentino-Alto Adige, il personale con un full time si riduce al 70,6%, mentre il 21,9% (quasi il triplo della media nazionale) ha un part time con oltre la metà delle ore lavorative ordinarie.

In generale, oltre al picco delle amministrazioni del Trentino-Alto Adige, in tutte quelle appartenenti alle restanti regioni del nord, ad eccezione di quelle di Liguria e Piemonte, si rilevano, per tale tipologia contrattuale (part time >50%), valori superiori al dato medio dell'8,1%.

Tabella 2.5 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e regione (percentuale di riga), 2013

Regione	Tempo pieno	Part time <50%	Part time >50%	Totale
Piemonte	89,8%	2,7%	7,6%	100,0%
Valle d'Aosta	83,3%	3,5%	13,2%	100,0%
Lombardia	85,7%	3,4%	10,9%	100,0%
Trentino-Alto Adige	70,6%	7,5%	21,9%	100,0%
Veneto	84,3%	3,3%	12,4%	100,0%
Friuli-Venezia Giulia	87,5%	2,1%	10,4%	100,0%
Liguria	90,1%	2,3%	7,6%	100,0%
Emilia-Romagna	88,5%	2,6%	8,9%	100,0%
Toscana	92,8%	2,1%	5,1%	100,0%
Umbria	95,2%	2,0%	2,9%	100,0%
Marche	90,9%	3,2%	5,9%	100,0%
Lazio	91,4%	3,1%	5,5%	100,0%
Abruzzo	93,2%	3,0%	3,8%	100,0%
Molise	86,3%	7,5%	6,3%	100,0%
Campania	95,5%	2,9%	1,6%	100,0%
Puglia	94,4%	1,6%	4,0%	100,0%
Basilicata	89,4%	5,3%	5,3%	100,0%
Calabria	84,2%	6,4%	9,4%	100,0%
Sicilia	84,9%	2,3%	12,8%	100,0%
Sardegna	95,2%	2,0%	2,8%	100,0%
Totale	88,9%	3,0%	8,1%	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Questa formula contrattuale, viceversa, è meno utilizzata negli enti comunali del resto d'Italia, con le eccezioni di quelli siciliani, in cui il valore risale attestandosi al 12,8%, e di quelli calabresi (9,4%).

Nei comuni della Campania si rileva il minore impiego di tale contratto: qui, infatti il 95,5% del personale è inquadrato con un tempo pieno e solo il restante 4,5% si avvale di un part time. Tra questi, solamente l'1,6% usufruisce di un part time con orario superiore al 50% dell'ordinario.

Per quanto riguarda il tempo parziale con un orario lavorativo inferiore al 50% dell'ordinario, significativi scostamenti rispetto al valore medio si hanno per le amministrazioni comunali del Trentino-Alto Adige, del Molise, della Basilicata e della Calabria. In tali enti, infatti, si osserva l'impiego maggiore di questa modalità lavorativa (tra il 5,3% e il 7,5%).

In linea di massima, nei comuni di tutte le regioni del Paese, tra il personale in part time, prevalgono i contratti con un orario di lavoro superiore al 50%. Le uniche eccezioni sono rappresentate dai comuni molisani e campani, dove prevale il tempo parziale con orario di lavoro inferiore al 50%, e da quelli lucani, dove le due tipologie di part time si equivalgono.

Per quanto riguarda la diffusione delle tipologie contrattuali nelle differenti classi di ampiezza demografica, le città con più di 250.000 abitanti presentano il maggior numero di full time e di part time con orario di lavoro superiore al 50%, rispettivamente pari a 81.289 e 6.371 unità di personale. Al contrario, per il part time con meno del 50% delle ore lavorative ordinarie, il primato spetta ai comuni con una popolazione compresa tra 2.000 e 4.999 abitanti, dove si contano 1.977 unità di personale inquadrate con questa tipologia di contratto (Tabelle 2.6 e 2.7).

Analizzando come varia la tipologia di rapporto di lavoro del personale in base alla classe di ampiezza demografica del comune, si osserva come negli enti di maggiori dimensioni, con oltre 60.000 abitanti, l'incidenza del personale con contratto full time raggiunga livelli superiori alla media nazionale, pari all'88,9% (Tabella 2.8).

Tabella 2.6 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e classe demografica (valori assoluti), 2013

Classe di ampiezza demografica	Tempo pieno	Part time <50%	Part time >50%	Totale
0 - 1.999	19.506	1.651	1.748	22.905
2.000 - 4.999	31.461	1.977	2.927	36.365
5.000 - 9.999	35.675	1.402	3.603	40.680
10.000 - 19.999	43.131	1.606	4.618	49.355
20.000 - 59.999	64.708	1.924	6.254	72.886
60.000 - 249.999	59.027	1.248	5.095	65.370
>=250.000	81.289	1.538	6.371	89.198
Totale	334.797	11.346	30.616	376.759

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Tabella 2.7 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e classe demografica (percentuale di colonna), 2013

Classe di ampiezza demografica	Tempo pieno	Part time <50%	Part time >50%	Totale
0 - 1.999	5,8%	14,6%	5,7%	6,1%
2.000 - 4.999	9,4%	17,4%	9,6%	9,7%
5.000 - 9.999	10,7%	12,4%	11,8%	10,8%
10.000 - 19.999	12,9%	14,2%	15,1%	13,1%
20.000 - 59.999	19,3%	17,0%	20,4%	19,3%
60.000 - 249.999	17,6%	11,0%	16,6%	17,4%
>=250.000	24,3%	13,6%	20,8%	23,7%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Tabella 2.8 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e classe demografica (percentuale di riga), 2013

Classe di ampiezza demografica	Tempo pieno	Part time <50%	Part time >50%	Totale
0 - 1.999	85,2%	7,2%	7,6%	100,0%
2.000 - 4.999	86,5%	5,4%	8,0%	100,0%
5.000 - 9.999	87,7%	3,4%	8,9%	100,0%
10.000 - 19.999	87,4%	3,3%	9,4%	100,0%
20.000 - 59.999	88,8%	2,6%	8,6%	100,0%
60.000 - 249.999	90,3%	1,9%	7,8%	100,0%
>=250.000	91,1%	1,7%	7,1%	100,0%
Totale	88,9%	3,0%	8,1%	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Di conseguenza, è nei comuni di minori dimensioni demografiche che il part time trova più diffusione, con il picco di incidenza dell'orario ridotto nei comuni piccolissimi, con meno di 2.000 residenti, in cui raggiunge il 14,8%. In tali realtà, si osserva l'incidenza maggiore dei part time con orario inferiore al 50% delle ore ordinarie, ossia il 7,2%. In generale, è nelle realtà con meno di 20.000 residenti che si rilevano le incidenze di part time < al 50% più elevate del dato Paese (3,0%).

Tra il personale a tempo indeterminato con un contratto part time, la formula con oltre il 50% dell'orario di lavoro ordinario è comunque la più usata in media nei comuni di tutte le dimensioni demografiche. Il valore massimo si rileva nelle amministrazioni con una popolazione compresa tra 10.000 e 19.999, dove il 9,4% del personale comunale a tempo indeterminato ha un contratto con tale tipologia di rapporto di lavoro.

Da evidenziare che nelle città con oltre 250.000 abitanti solo il 7,1% del personale è inquadrato con un part time superiore al 50%. Si tratta infatti della classe demografica in corrispondenza della quale si registra il valore più basso; nei comuni delle classi dimensionali intermedie, con popolazione tra 5.000 e 59.999 residenti, il valore percentuale del personale con questo tipo di contratto è superiore a quello medio (8,1%).

Il rapporto di lavoro a tempo pieno è diffuso in uguale misura tra il personale di genere femminile e quello di genere maschile (Tabella 2.9). Al contrario, la tipologia di lavoro a tempo parziale è una forma lavorativa in cui prevale il personale di genere femminile: 3 unità di personale su 4 con un contratto part time sono donne (75,4%).

A livello regionale, le amministrazioni comunali in cui, tra i part time, si rileva la maggior incidenza di personale di genere femminile sono quelle del Trentino-Alto Adige (il 93,2% è donna).

In generale, in tutti i comuni delle regioni del nord la percentuale del personale femminile a tempo indeterminato con orario ridotto rispetto all'ordinario è superiore al valore medio nazionale (75,4%). Anche nei comuni delle regioni del centro lo strumento del part time è utilizzato principalmente dalle donne, anche se con percentuali inferiori rispetto a quelle delle regioni settentrionali.

Tabella 2.9 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e regione (valori percentuali), 2013

Regione	Tempo pieno		Part time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Piemonte	40,6%	59,4%	17,0%	83,0%
Valle d'Aosta	46,4%	53,6%	16,3%	83,7%
Lombardia	41,3%	58,7%	11,1%	88,9%
Trentino-Alto Adige	59,6%	40,4%	6,8%	93,2%
Veneto	47,0%	53,0%	11,9%	88,1%
Friuli-Venezia Giulia	44,8%	55,2%	13,0%	87,0%
Liguria	47,8%	52,2%	21,9%	78,1%
Emilia-Romagna	34,8%	65,2%	16,3%	83,7%
Toscana	45,5%	54,5%	25,5%	74,5%
Umbria	48,4%	51,6%	36,9%	63,1%
Marche	53,1%	46,9%	27,0%	73,0%
Lazio	40,7%	59,3%	28,8%	71,2%
Abruzzo	60,0%	40,0%	36,9%	63,1%
Molise	68,6%	31,4%	44,8%	55,2%
Campania	71,7%	28,3%	62,4%	37,6%
Puglia	59,4%	40,6%	45,8%	54,2%
Basilicata	65,9%	34,1%	47,5%	52,5%
Calabria	71,6%	28,4%	61,0%	39,0%
Sicilia	60,5%	39,5%	40,5%	59,5%
Sardegna	54,9%	45,1%	37,9%	62,1%
Totale	50,0%	50,0%	24,6%	75,4%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Nelle amministrazioni comunali di quasi tutte le regioni del sud e delle isole, tra i contratti part time, le donne sono, anche se di poco, la maggioranza. È solo in quelle campane e calabresi che la situazione si capovolge e a prevalere sono gli uomini che costituiscono rispettivamente il 62,4% e il 61,0% del personale.

A livello nazionale, il personale comunale a tempo indeterminato con un contratto full time si divide equamente tra uomini e donne. Si osservano però evidenti scostamenti a livello regionale rispetto al dato medio. Nelle amministrazioni comunali del nord e del centro, fatta eccezione per quel-

le del Trentino-Alto Adige e delle Marche, la rappresentanza femminile di personale con contratto full time prevale rispetto a quella maschile. Al contrario, nelle amministrazioni comunali del sud la situazione si ribalta e gli uomini con contratto full time rappresentano una quota superiore al 50% del totale. In particolare, nei comuni campani e calabresi, il personale comunale full time di genere maschile costituisce rispettivamente il 71,7% ed il 71,6% del totale.

Analizzando la diffusione dei contratti a tempo parziale per taglia demografica comunale si osserva che le donne sono sempre la maggioranza (Tabella 2.10). Inoltre, a partire dai comuni con popolazione superiore ai 10.000 residenti, la percentuale di personale a tempo indeterminato di genere femminile supera il valore medio nazionale. Addirittura nei comuni con una popolazione compresa tra i 60.000 e i 249.999 abitanti, l'84,0% dei tempi indeterminati part time è donna.

Tra i full time, invece, si osserva che nei comuni con popolazione inferiore ai 60.000 residenti a prevalere sono sempre gli uomini. A partire dalla taglia demografica successiva il rapporto si inverte e sono le donne ad essere la maggioranza. Nelle città con oltre 250.000 abitanti il personale a tempo pieno di genere femminile costituisce il 58,6% del totale, ossia il dato medio più elevato se confrontato con le altre taglie demografiche.

Tabella 2.10 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e classe demografica (valori percentuali), 2013

Classe di ampiezza demografica	Tempo pieno		Part time	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
0 - 1.999	62,1%	37,9%	37,5%	62,5%
2.000 - 4.999	58,5%	41,5%	31,5%	68,5%
5.000 - 9.999	54,0%	46,0%	24,7%	75,3%
10.000 - 19.999	52,3%	47,7%	23,7%	76,3%
20.000 - 59.999	52,6%	47,4%	23,5%	76,5%
60.000 - 249.999	46,5%	53,5%	16,0%	84,0%
>=250.000	41,4%	58,6%	23,4%	76,6%
Totale	50,0%	50,0%	24,6%	75,4%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Un'ulteriore analisi consente di evidenziare come si distribuiscano tra i generi le due diverse tipologie contrattuali, tempo pieno e tempo parziale (Tabella 2.11). Si osserva chiaramente che il tempo pieno è la forma prevalente sia tra le donne, che tra gli uomini. L'84,1% delle donne con contratto a tempo indeterminato lavora a tempo pieno. Tra gli uomini la percentuale sale al 94,2%. Di conseguenza è il personale di genere femminile che in generale è più interessato al part time: il 15,9% ha un orario di lavoro inferiore a quello ordinario, mentre per gli uomini il dato si riduce di quasi tre volte, fermandosi al 5,8%.

Tabella 2.11 La diffusione del tempo pieno e del part time femminile e maschile tra il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e regione (valori percentuali), 2013

Regione	Donne		Uomini	
	Tempo pieno	Part time	Tempo pieno	Part time
Piemonte	86,3%	13,7%	95,4%	4,6%
Valle d'Aosta	76,1%	23,9%	93,4%	6,6%
Lombardia	79,8%	20,2%	95,7%	4,3%
Trentino-Alto Adige	50,9%	49,1%	95,5%	4,5%
Veneto	76,3%	23,7%	95,5%	4,5%
Friuli-Venezia Giulia	81,6%	18,4%	96,0%	4,0%
Liguria	85,9%	14,1%	95,2%	4,8%
Emilia-Romagna	85,7%	14,3%	94,2%	5,8%
Toscana	90,4%	9,6%	95,8%	4,2%
Umbria	94,2%	5,8%	96,3%	3,7%
Marche	86,5%	13,5%	95,1%	4,9%
Lazio	89,8%	10,2%	93,7%	6,3%
Abruzzo	89,6%	10,4%	95,7%	4,3%
Molise	78,2%	21,8%	90,6%	9,4%
Campania	94,1%	5,9%	96,0%	4,0%
Puglia	92,7%	7,3%	95,6%	4,4%
Basilicata	84,6%	15,4%	92,1%	7,9%
Calabria	79,6%	20,4%	86,3%	13,7%
Sicilia	78,8%	21,2%	89,3%	10,7%
Sardegna	93,5%	6,5%	96,6%	3,4%
Totale	84,1%	15,9%	94,2%	5,8%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Eccezioni rilevanti rispetto ai dati medi si riscontrano a livello locale. Nelle amministrazioni comunali dell'Umbria e della Campania il personale di genere femminile con un contratto part time rappresenta rispettivamente il 5,8% ed il 5,9% del totale rispettivamente; il dato sale leggermente nei comuni della Sardegna e della Puglia, dove si attesta rispettivamente al 6,5% e al 7,3%. All'opposto nei comuni del Trentino-Alto Adige i tempi indeterminati donne sono quasi equamente distribuiti tra part time e tempo pieno (49,1% e 50,9% rispettivamente).

Si evidenzia infine che tra il personale a tempo indeterminato di genere maschile degli enti comunali della Calabria e della Sicilia oltre il 10% ha un contratto part time.

La diffusione del part time tra il personale comunale a tempo indeterminato di genere femminile decresce all'aumentare della classe demografica comunale (Tabella 2.12).

Tabella 2.12 La diffusione del tempo pieno e del part time femminile e maschile tra il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e classe demografica (valori percentuali), 2013

Classe di ampiezza demografica	Donne		Uomini	
	Tempo pieno	Part time	Tempo pieno	Part time
0 - 1.999	77,7%	22,3%	90,5%	9,5%
2.000 - 4.999	79,5%	20,5%	92,3%	7,7%
5.000 - 9.999	81,3%	18,7%	94,0%	6,0%
10.000 - 19.999	81,2%	18,8%	93,9%	6,1%
20.000 - 59.999	83,1%	16,9%	94,6%	5,4%
60.000 - 249.999	85,6%	14,4%	96,4%	3,6%
>=250.000	88,7%	11,3%	94,8%	5,2%
Totale	84,1%	15,9%	94,2%	5,8%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Nelle città con più di 250.000 abitanti, infatti, la formula del part time tra le donne raggiunge il valore minimo: solo poco più di una donna su 10 ricorre a questa tipologia contrattuale. Di conseguenza in queste realtà è massima la diffusione tra i tempi indeterminati donne dell'orario lavorativo a tempo pieno (88,7%).

Analogamente, anche se con percentuali più basse rispetto a quelle delle donne, tra il personale di genere maschile si assiste ad una decrescita della formula part time all'aumentare della taglia demografica comunale. Si passa pertanto dal valore massimo del 9,5% dei comuni piccolissimi, con meno di 2.000 abitanti, al 3,6% dei comuni della fascia demografica compresa tra 60.000 e 249.999 abitanti. È solo in corrispondenza delle grandi città che il dato riprende a crescere (5,2%), pur restando inferiore a quello medio del 5,8%.

2.3 Età e titolo di studio

L'età media del personale comunale a tempo indeterminato è di 50 anni, lo stesso valore rilevato nel 2012. Come per l'anno precedente, anche nel 2013 la classe che registra la maggiore concentrazione di lavoratori, pari al 24,5%, è quella dei 55-59enni (Tabella 2.13). Nel confronto con il 2012, il personale con meno di 34 anni si riduce, passando dal 5,0% al 4,3% del totale. All'opposto i 60-64enni aumentano, dall'8,5% all'11,2%.

Tabella 2.13 L'età del personale a tempo indeterminato, per genere, 2013

Classi di età	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Fino a 19	78	87	165	0,04%	52,7%
20 - 24	214	186	400	0,1%	46,5%
25 - 29	1.570	1.702	3.272	0,9%	52,0%
30 - 34	5.003	7.480	12.483	3,3%	59,9%
35 - 39	11.668	17.695	29.363	7,8%	60,3%
40 - 44	17.824	28.016	45.840	12,2%	61,1%
45 - 49	26.430	37.470	63.900	17,0%	58,6%
50 - 54	39.687	44.747	84.434	22,4%	53,0%
55 - 59	48.653	43.515	92.168	24,5%	47,2%
60 - 64	24.838	17.497	42.335	11,2%	41,3%
65 e oltre	1.825	574	2.399	0,6%	23,9%
Totale	177.790	198.969	376.759	100,0%	52,8%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Le donne costituiscono più della metà del personale comunale nelle classi di età con meno di 54 anni, con l'eccezione della classe "20-24", in cui l'incidenza delle donne si riduce al 46,5%. La maggiore incidenza del personale di genere femminile, pari al 61,1%, si registra nella fascia di età "40-44". Al contrario, nelle classi con oltre 55 anni di età a prevalere sono gli uomini: in particolare tra gli over65 le donne sono soltanto il 23,9%.

Analizzando l'età del personale comunale a tempo indeterminato per fascia demografica, si osserva che la classe dei 55-59enni risulta prevalente in tutte le classi di ampiezza demografica, con il dato maggiore (25,5%) rilevato nei comuni con una popolazione compresa tra i 20.000 ed i 59.999 abitanti (Tabella 2.14).

La più alta incidenza di 60-64enni, rispetto al valore medio, si rileva nei comuni con una popolazione superiore ai 250.000 residenti, dove essi rappresentano il 13,0% del personale.

Viceversa, il più alto valore percentuale di personale comunale con età compresa tra i 20 e i 40 anni si rileva nei comuni con meno di 2.000 abitanti (pari al 14,8% del totale).

Nella classe di età "40-44 anni" si osservano valori superiori alla media nelle amministrazioni comunali con un numero di abitanti inferiore a 20.000; nella classe dei 45-49enni questo accade per i comuni più grandi, con oltre 60.000 residenti, e per quelli con una popolazione compresa tra i 5 mila ed i 20 mila abitanti.

Poco più della metà del personale comunale a tempo indeterminato, il 56,6%, è in possesso al massimo di un titolo di studio di scuola superiore. Il 25,3% ha terminato la scuola dell'obbligo, il 15,4% ha una laurea e l'1,9% una laurea breve (Tabelle 2.15 e 2.16).

In generale, le percentuali più elevate di personale comunale a tempo indeterminato di genere femminile si riscontrano in corrispondenza dei titoli di studio "più avanzati": ad esempio tra il personale con laurea breve, laurea e dottorato, le donne sono rispettivamente il 71,0%, il 63,9% ed il 65,2%. Al contrario l'incidenza percentuale delle donne si riduce al 37,5% tra chi ha terminato la propria formazione con la scuola dell'obbligo.

Tabella 2.14 L'età del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2013

Classe di ampiezza demografica	Classi di età											Totale
	Fino a 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 e oltre	
0 - 1.999	0,1%	0,3%	1,4%	4,1%	9,0%	13,0%	15,9%	22,1%	24,3%	9,4%	0,5%	100,0%
2.000 - 4.999	0,04%	0,1%	1,1%	3,6%	8,8%	13,0%	16,4%	22,0%	24,4%	10,0%	0,6%	100,0%
5.000 - 9.999	0,04%	0,1%	1,0%	3,7%	8,8%	13,1%	17,1%	22,5%	23,6%	9,6%	0,4%	100,0%
10.000 - 19.999	0,01%	0,1%	0,9%	3,6%	8,6%	13,0%	17,4%	22,4%	23,4%	10,0%	0,6%	100,0%
20.000 - 59.999	0,004%	0,1%	0,6%	3,0%	7,1%	11,6%	16,8%	23,1%	25,5%	11,5%	0,7%	100,0%
60.000 - 249.999	0,2%	0,2%	0,9%	3,4%	7,1%	11,6%	17,2%	22,0%	24,8%	11,9%	0,8%	100,0%
>= 250.000	0,0%	0,1%	0,7%	2,8%	7,2%	11,6%	17,2%	22,4%	24,4%	13,0%	0,7%	100,0%
Totale	0,04%	0,1%	0,9%	3,3%	7,8%	12,2%	17,0%	22,4%	24,5%	11,2%	0,6%	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Tabella 2.15 Il titolo di studio del personale a tempo indeterminato, per genere, 2013

Titolo di studio	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Scuola dell'obbligo	59.500	35.677	95.177	25,3%	37,5%
Scuola superiore	94.175	119.219	213.394	56,6%	55,9%
Laurea breve	2.124	5.191	7.315	1,9%	71,0%
Laurea	20.889	37.052	57.941	15,4%	63,9%
Dottorato	645	1.211	1.856	0,5%	65,2%
Altro titolo post laurea	457	619	1.076	0,3%	57,5%
Totale	177.790	198.969	376.759	100,0%	52,8%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Analizzando il titolo di studio del personale comunale nelle differenti classi dimensionali comunali, si può rilevare che per tutte le taglie di ampiezza demografica oltre la metà del personale a tempo indeterminato ha conseguito al massimo il diploma di scuola superiore (Tabella 2.16). È nelle amministrazioni più piccole, con meno di 5.000 residenti, e in quelle con più di 250.000 abitanti, che, in relazione a questo titolo, si rilevano valori superiori al dato medio (56,6%).

Nelle realtà comunali con meno di 10.000 residenti e in quelle con una popolazione compresa tra i 20.000 e i 59.999 abitanti, si rilevano valori superiori al dato medio (25,3%) in relazione alla scuola dell'obbligo.

La laurea è maggiormente diffusa tra il personale dei comuni che hanno un numero di abitanti compreso tra i 5.000 ed i 250.000, con valori più alti della media nazionale (15,4%).

Al contrario, nei comuni con meno di 2.000 residenti, l'incidenza del personale comunale a tempo indeterminato laureato assume il valore minimo, pari al 9,9%.

La laurea breve è un titolo di studio generalmente poco diffuso, ma che è più presente tra il personale dei comuni con popolazione superiore a 250.000 residenti (2,8%).

Tabella 2.16 Il titolo di studio del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2013

Classe di ampiezza demografica	Titolo di studio						Totale
	Scuola dell'obbligo	Scuola superiore	Laurea breve	Laurea	Dottorato	Altro titolo post laurea	
0 - 1.999	31,3%	57,2%	1,5%	9,9%	0,1%	0,1%	100,0%
2.000 - 4.999	28,3%	57,1%	1,5%	12,8%	0,1%	0,1%	100,0%
5.000 - 9.999	26,0%	56,1%	1,7%	15,8%	0,2%	0,2%	100,0%
10.000 - 19.999	25,3%	55,0%	1,7%	17,2%	0,3%	0,5%	100,0%
20.000 - 59.999	26,4%	54,4%	1,4%	17,0%	0,3%	0,5%	100,0%
60.000 - 249.999	24,9%	54,8%	2,2%	17,2%	0,5%	0,4%	100,0%
>=250.000	21,5%	60,6%	2,8%	13,9%	1,2%	0,02%	100,0%
Totale	25,3%	56,6%	1,9%	15,4%	0,5%	0,3%	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

2.4 Anzianità di servizio

In linea di massima, se si considera l'anzianità di servizio, si rileva una distribuzione quasi omogenea del personale a tempo indeterminato fino ad un numero di anni di servizio inferiore a 36 (Tabella 2.17). In tale intervallo, infatti, si passa dal numero massimo di unità di personale rilevato per la classe "31-35 anni" (17,7%), al minimo in corrispondenza del personale con un'anzianità di servizio compresa tra i 6 ed i 10 anni (10,3%). Le classi meno rappresentate sono quelle con un numero di anni di anzianità più elevato: 16.718 unità di personale (4,4%) hanno tra 36 e 40 anni di servizio e solo 940 (0,2%) più di 40.

Le donne costituiscono la maggioranza del personale nelle classi con un numero di anni di servizio inferiore a 20 anni e nelle due classi più "anziane", oltre i 36 anni di servizio. In particolare, l'incidenza maggiore del personale di genere femminile, pari al 58,6%, si rileva nella classe con oltre 40 anni di servizio.

Gli uomini sono presenti in numero più cospicuo nelle classi tra 21 e 35 anni di servizio, con l'incidenza maggiore, pari al 53,6%, in corrispondenza della classe "26-30".

Tabella 2.17 L'anzianità di servizio del personale a tempo indeterminato, per genere, 2013

Anni di servizio	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Fino a 5	19.646	25.897	45.543	12,1%	56,9%
6 - 10	16.213	22.612	38.825	10,3%	58,2%
11 - 15	25.735	31.971	57.706	15,3%	55,4%
16 - 20	20.094	27.202	47.296	12,6%	57,5%
21 - 25	26.689	26.148	52.837	14,0%	49,5%
26 - 30	26.926	23.317	50.243	13,3%	46,4%
31 - 35	34.588	32.063	66.651	17,7%	48,1%
36 - 40	7.510	9.208	16.718	4,4%	55,1%
Oltre 40	389	551	940	0,2%	58,6%
Totale	177.790	198.969	376.759	100,0%	52,8%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Come visto, la classe con il maggior peso, pari al 17,7% del totale, è quella che comprende il personale comunale con anzianità di servizio tra i 31 e i 35 anni. Si tratta di un dato che accomuna tutte le classi di ampiezza demografica, con il picco, pari al 20,1%, nei comuni con meno di 2.000 abitanti (Tabella 2.18).

Da rilevare che il personale comunale con minore anzianità di servizio, ossia fino a 5 anni, è superiore alla media del 12,1% nei comuni con meno di 5.000 abitanti, in quelli con popolazione compresa tra 10.000 e 19.999 abitanti e in quelli con oltre 250.000 residenti. Infine il personale con oltre 40 anni di anzianità presenta l'incidenza maggiore, pari allo 0,3%, nelle amministrazioni comunali con una popolazione inferiore ai 2 mila cittadini e compresa tra i 60.000 e i 249.999 abitanti.

Tabella 2.18 L'anzianità di servizio del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2013

Classe di ampiezza demografica	Anni di servizio										Totale
	Fino a 5	6 - 10	11 - 15	16 - 20	21 - 25	26 - 30	31 - 35	36 - 40	Oltre 40	Totale	
0 - 1.999	15,0%	11,2%	13,7%	10,9%	11,7%	12,6%	20,1%	4,4%	0,3%	100,0%	
2.000 - 4.999	13,5%	10,6%	14,8%	12,4%	12,7%	13,6%	18,6%	3,7%	0,2%	100,0%	
5.000 - 9.999	11,6%	10,8%	15,7%	13,7%	13,8%	13,0%	17,5%	3,7%	0,2%	100,0%	
10.000 - 19.999	12,8%	10,6%	15,9%	13,0%	13,5%	12,8%	17,1%	4,2%	0,2%	100,0%	
20.000 - 59.999	10,4%	11,1%	15,9%	12,2%	14,1%	13,7%	18,3%	4,0%	0,2%	100,0%	
60.000 - 249.999	10,9%	10,4%	15,2%	15,6%	13,2%	12,6%	17,0%	4,7%	0,3%	100,0%	
>=250.000	12,9%	8,9%	15,1%	10,3%	16,1%	14,0%	17,1%	5,4%	0,2%	100,0%	
Totale	12,1%	10,3%	15,3%	12,6%	14,0%	13,3%	17,7%	4,4%	0,2%	100,0%	

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

2.5 Telelavoro

Il telelavoro⁽²⁾ è, per il personale comunale con un contratto a tempo indeterminato, una differente modalità di svolgimento dell'orario di servizio rispetto a quella ordinaria.

Si tratta di uno strumento non ancora molto diffuso tra le amministrazioni comunali italiane.

Le unità annue di personale comunale a tempo indeterminato che usufruiscono di questa possibilità sono 310. (Tabella 2.19). Da rilevare che nelle realtà comunali del Friuli-Venezia Giulia, dell'Umbria, dell'Abruzzo e del Molise tale tipologia contrattuale non è contemplata affatto.

L'incidenza delle donne è elevata: costituiscono poco meno dei tre quarti del totale (73,3%).

Tale strumento di flessibilità nello svolgimento dell'orario di servizio trova diffusione soprattutto nei comuni delle regioni del nord. In particolare, nelle amministrazioni comunali dell'Emilia-Romagna, si rileva il valore più alto, 64 unità annue di personale comunale a tempo indeterminato, con un'incidenza del personale di genere femminile che sfiora l'80%. Seguono le amministrazioni della Lombardia, con 59 unità annue, e del Veneto, con 46 unità, rispettivamente pari al 19,0% e al 14,8% del totale. Valori rilevanti si riscontrano anche nelle amministrazioni comunali del Trentino-Alto Adige, del Piemonte, della Toscana e della Campania.

2 Il telelavoro è una modalità flessibile di lavoro prevista dalla legge n. 191/98 e dall'accordo quadro A.Ra.N./OO.SS. del 23.03.2000. La prestazione lavorativa è disciplinata, per il personale a tempo indeterminato, dal contratto collettivo di comparto e dalla contrattazione collettiva integrativa di ente sulla base di progetti predisposti dall'Amministrazione. La prestazione è contraddistinta dai seguenti elementi: utilizzo di collegamenti informatici; distanza del lavoratore dalla sede di servizio presso il quale lo stesso presta servizio. L'ammontare di questa tipologia di personale viene quantificata in termini di "unità annue". Tale valore si ottiene sommando i mesi lavorati, distintamente per ciascuna delle tipologie, per categoria di personale e per genere, e dividendo tale valore per i 12 mesi dell'anno.

Tabella 2.19 Il personale con contratti telelavoro, per genere e regione, 2013

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Piemonte	2	32	34	11,0%	94,1%
Valle d'Aosta	0	1	1	0,3%	100,0%
Lombardia	17	42	59	19,0%	71,1%
Trentino-Alto Adige	6	31	37	12,0%	83,2%
Veneto	4	42	46	14,8%	91,3%
Friuli-Venezia Giulia	0	0	0	0,0%	-
Liguria	2	7	9	2,9%	77,8%
Emilia-Romagna	13	51	64	20,6%	79,7%
Toscana	4	15	19	6,1%	78,9%
Umbria	0	0	0	0,0%	-
Marche	3	2	4	1,3%	36,5%
Lazio	1	0	1	0,3%	0,0%
Abruzzo	0	0	0	0,0%	-
Molise	0	0	0	0,0%	-
Campania	13	4	17	5,5%	23,5%
Puglia	8	1	9	2,9%	11,1%
Basilicata	1	0	1	0,3%	0,0%
Calabria	7	0	7	2,3%	0,0%
Sicilia	1	0	1	0,3%	0,0%
Sardegna	1	0	1	0,3%	0,0%
Totale	83	227	310	100,0%	73,3%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Per quanto riguarda la diffusione del telelavoro per classi di ampiezza demografica, si assiste ad un incremento di tale tipologia contrattuale, in linea di massima, all'aumentare della popolosità comunale (Tabella 2.20). Nei comuni che superano i 250.000 cittadini si registra il valore più elevato, pari a 106 unità annue, il 34,2% del totale.

L'incidenza delle donne è superiore al valore medio del 73,3% nei comuni con meno di 2.000 residenti e in quelli con una popolazione superiore a 20.000 abitanti. Nelle realtà comunali con oltre 250.000 cittadini tale dato raggiunge il valore più elevato, pari al 90,6%.

Tabella 2.20 Il personale con contratti telelavoro, per genere e classe demografica, 2013

Classe di ampiezza demografica	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
0 - 1.999	1	3	4	1,3%	75,0%
2.000 - 4.999	11	6	17	5,5%	35,3%
5.000 - 9.999	23	8	31	10,1%	25,6%
10.000 - 19.999	17	12	28	9,1%	40,9%
20.000 - 59.999	8	45	53	17,1%	84,9%
60.000 - 249.999	13	58	71	22,9%	81,7%
>=250.000	10	96	106	34,2%	90,6%
Totale	83	227	310	100,0%	73,3%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Dirigenti a tempo indeterminato

3

3.1 Composizione per genere

I dirigenti a tempo indeterminato⁽¹⁾ nei comuni italiani sono, in valore assoluto, 3.422. Oltre un dirigente su tre, il 35,8%, è donna (Tabella 3.1). A livello regionale, la maggiore incidenza della componente femminile si rileva nei comuni della Valle d'Aosta. In tali realtà amministrative, infatti, esse rappresentano il 55,6% del totale dei dirigenti comunali.

Valori superiori alla media si rilevano anche nei comuni di altre regioni del nord-ovest, precisamente Piemonte e Liguria, nelle amministrazioni di alcune regioni del nord-est, ossia Trentino-Alto Adige, Friuli-Venezia Giulia ed Emilia-Romagna e, infine, al sud e nelle isole nei comuni di Calabria e Sardegna. Per la Sicilia si registra un'incidenza percentuale di dirigenti donne pari al valore medio.

Il numero più elevato di dirigenti, in valore assoluto, si rileva nei comuni della Lombardia (476), pari al 13,9% dei dirigenti totali, e in quelli del Lazio (387), pari all'11,3% del totale nazionale.

1 I dirigenti a tempo indeterminato sono pari al numero dei dirigenti comunali al netto della categoria dei "dirigenti e alte specializzazioni fuori dotazione organico" e delle qualifiche dei dirigenti a tempo determinato.

Tabella 3.1 I dirigenti a tempo indeterminato, per genere e regione, 2013

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Piemonte	177	130	307	9,0%	42,3%
Valle d'Aosta	4	5	9	0,3%	55,6%
Lombardia	310	166	476	13,9%	34,9%
Trentino-Alto Adige	65	42	107	3,1%	39,3%
Veneto	200	80	280	8,2%	28,6%
Friuli-Venezia Giulia	35	23	58	1,7%	39,7%
Liguria	97	64	161	4,7%	39,8%
Emilia-Romagna	156	131	287	8,4%	45,6%
Toscana	171	90	261	7,6%	34,5%
Umbria	51	25	76	2,2%	32,9%
Marche	52	28	80	2,3%	35,0%
Lazio	254	133	387	11,3%	34,4%
Abruzzo	43	23	66	1,9%	34,8%
Molise	14	2	16	0,5%	12,5%
Campania	156	68	224	6,5%	30,4%
Puglia	153	59	212	6,2%	27,8%
Basilicata	18	5	23	0,7%	21,7%
Calabria	37	24	61	1,8%	39,3%
Sicilia	147	82	229	6,7%	35,8%
Sardegna	56	46	102	3,0%	45,1%
Totale	2.196	1.226	3.422	100,0%	35,8%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

3.2 Età

L'età media dei 3.422 dirigenti a tempo indeterminato dei comuni italiani è di 54 anni.

Quasi un dirigente su tre, ossia 1.030 in valore assoluto, ha un'età compresa tra 55 e 59 anni (Tabella 3.2). Dei restanti, le concentrazioni maggiori sono rilevate per la classe di età tra 50 e 54 anni, a cui appartiene il 21,8% dei dirigenti a tempo indeterminato, per la classe "60-64", con il 19,6% e per l'intervallo di età 45-49 anni, in corrispondenza del quale si ha una percentuale del 16,9%.

3. Dirigenti a tempo indeterminato

Pochi i dirigenti con meno di 39 anni, pari complessivamente al 2,4% del totale. Sono assenti dirigenti con meno di 25 anni.

Per quanto riguarda l'incidenza percentuale del genere femminile, si nota un andamento decrescente all'aumentare della classe di età presa in considerazione. Nelle classi di età fino ai 54 anni si rileva un'incidenza percentuale delle donne superiore al dato medio (35,8%). In particolare, tra i dirigenti con un'età compresa tra i 25 ed i 34 anni la proporzione tra uomini e donne è esattamente di uno a uno.

Tabella 3.2 L'età dei dirigenti a tempo indeterminato, per genere, 2013

Classi di età	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Fino a 19	0	0	0	0,0%	-
20 - 24	0	0	0	0,0%	-
25 - 29	4	4	8	0,2%	50,0%
30 - 34	8	8	16	0,5%	50,0%
35 - 39	32	25	57	1,7%	43,9%
40 - 44	156	119	275	8,0%	43,3%
45 - 49	355	224	579	16,9%	38,7%
50 - 54	465	280	745	21,8%	37,6%
55 - 59	663	367	1.030	30,1%	35,6%
60 - 64	482	188	670	19,6%	28,1%
65 e oltre	31	11	42	1,2%	26,2%
Totale	2.196	1.226	3.422	100,0%	35,8%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Personale con rapporto di lavoro flessibile

4

4.1 Composizione per genere

Nel 2013, le unità di personale che nei comuni italiani hanno un rapporto di lavoro flessibile ammontano a 38.454⁽¹⁾. Si tratta di personale comunale che ha un contratto a tempo determinato, interinale, di formazione lavoro o è un lavoratore socialmente utile. Il rapporto di lavoro flessibile riguarda il 9,2% dei dipendenti comunali (Tabella 1.5, Paragrafo 1.3).

Dalla Tabella 4.1 emerge come la maggior parte del personale con rapporto di lavoro flessibile (il 57,8%) abbia un contratto a tempo determinato e che la flessibilità interessi soprattutto le donne. Infatti, queste ultime, costituiscono il 57,7% delle unità annue di personale con rapporto di lavoro flessibile. Nello specifico, tra i soli tempi determinati, più dei 2/3 sono di genere femminile (68,1%).

La seconda tipologia di rapporto flessibile più frequente nelle amministrazioni comunali del Paese è quella dei lavoratori socialmente utili (LSU), il 37,5% delle unità annue. Da rilevare che questa tipologia contrattuale e quella di formazione lavoro presentano un'incidenza percentuale delle

1 A differenza del personale a tempo indeterminato, l'ammontare di questa tipologia di personale viene quantificata in termini di "unità annue". Tale valore si ottiene sommando i mesi lavorati, distintamente per ciascuna delle tipologie, per categoria di personale e per genere, e dividendo tale valore per i 12 mesi dell'anno.

donne (rispettivamente 42,3% e 40,8%) inferiore a quella degli uomini. Poco diffusi sono i contratti interinali, appena il 4,4%, e i contratti di formazione lavoro, soltanto lo 0,3% dei rapporti flessibili.

Tabella 4.1 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e genere, 2013

Tipologia contrattuale	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Tempo determinato	7.091	15.145	22.236	57,8%	68,1%
Formazione lavoro	64	44	107	0,3%	40,8%
Contratti interinale	781	913	1.694	4,4%	53,9%
LSU	8.323	6.094	14.417	37,5%	42,3%
Totale	16.258	22.196	38.454	100,0%	57,7%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Occorre rilevare che il maggior numero di unità annue di personale comunale con contratto flessibile si trova nei comuni della Sicilia (Tabella 4.2): 13.002 unità, il 33,8% del totale.

Seguono i comuni di altre due regioni del sud, ovvero, quelli campani, con 3.961 unità annue di personale flessibile e quelli calabresi, con 3.845 unità, che rappresentano, rispettivamente, il 10,3% e il 10,0% del totale. Nei comuni delle regioni del sud il dato sulla numerosità del personale con rapporto di lavoro flessibile è influenzato dalla presenza cospicua dei LSU. Tra i comuni del centro e del nord, i primi per unità di personale con rapporto di lavoro flessibile sono quelli laziali, 3.252 in valore assoluto, l'8,5% del totale, seguiti da quelli lombardi, 2.665, il 6,9% del totale.

All'opposto, da rilevare la bassa incidenza sul totale del personale con rapporto di lavoro flessibile dei comuni di Valle d'Aosta, Molise, Umbria e Liguria: ciascuno con meno dell'1%.

Nei comuni di tutte le regioni del nord, tranne che in quelli della Liguria e della Valle d'Aosta, del centro, ad eccezione di quelli delle Marche ed in quelli di Basilicata e Sicilia, le donne, sul totale delle unità annue flessibili, sono sempre la maggioranza. Addirittura, in quelli dell'Emilia-

4. Personale con rapporto di lavoro flessibile

Romagna, su 1.281 unità annue totali le donne con contratto flessibile sono oltre cinque volte gli uomini.

Tabella 4.2 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per genere e regione, 2013

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Piemonte	312	370	682	1,8%	54,2%
Valle d'Aosta	21	15	36	0,1%	42,0%
Lombardia	1.166	1.499	2.665	6,9%	56,3%
Trentino-Alto Adige	340	689	1.029	2,7%	67,0%
Veneto	947	974	1.921	5,0%	50,7%
Friuli-Venezia Giulia	418	612	1.029	2,7%	59,4%
Liguria	179	164	343	0,9%	47,9%
Emilia-Romagna	196	1.085	1.281	3,3%	84,7%
Toscana	326	656	982	2,6%	66,8%
Umbria	94	143	236	0,6%	60,4%
Marche	372	309	681	1,8%	45,4%
Lazio	573	2.678	3.252	8,5%	82,4%
Abruzzo	538	371	909	2,4%	40,8%
Molise	63	30	93	0,2%	32,7%
Campania	2.500	1.461	3.961	10,3%	36,9%
Puglia	671	407	1.078	2,8%	37,7%
Basilicata	140	236	376	1,0%	62,9%
Calabria	2.198	1.648	3.845	10,0%	42,9%
Sicilia	4.635	8.366	13.002	33,8%	64,3%
Sardegna	570	482	1.052	2,7%	45,8%
Totale	16.258	22.196	38.454	100,0%	57,7%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Analizzando la distribuzione del personale con rapporto di lavoro flessibile per classi di ampiezza demografica comunale (Tabella 4.3), si rileva che il numero maggiore di unità annue si trova nei comuni con popolazione compresa tra i 20.000 ed i 59.999 abitanti (il 17,4% del totale), nonché in quelli con un numero di residenti compreso tra i 2 mila ed i 5 mila individui (17,0%).

Al contrario, nei comuni con meno di 2.000 abitanti e in quelli nella fascia demografica "60.000-249.999" la flessibilità è meno diffusa: il 10,7% delle unità annue complessive nel primo caso e solo il 9,8% nel secondo.

Infine nei comuni più popolosi si rilevano le quote percentuali più elevate di unità di personale di genere femminile con rapporto di lavoro flessibile: il 65,4% per i comuni nella fascia "60.000-249.999" e il 77,0% per le amministrazioni con oltre 250.000 residenti. Le donne, per qualsiasi taglia demografica, ad eccezione dei comuni con meno di 2 mila residenti, rappresentano sempre la maggioranza del personale con contratti di tipo flessibile.

Tabella 4.3 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per genere e classe demografica, 2013

Classe di ampiezza demografica	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
0 - 1.999	2.084	2.046	4.130	10,7%	49,5%
2.000 - 4.999	2.938	3.607	6.546	17,0%	55,1%
5.000 - 9.999	2.837	3.337	6.174	16,1%	54,1%
10.000 - 19.999	2.805	3.022	5.826	15,2%	51,9%
20.000 - 59.999	3.067	3.625	6.692	17,4%	54,2%
60.000 - 249.999	1.308	2.474	3.782	9,8%	65,4%
>=250.000	1.219	4.085	5.304	13,8%	77,0%
Totale	16.258	22.196	38.454	100,0%	57,7%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

4.2 Tipologia contrattuale

Un'ulteriore analisi per taglia demografica comunale consente di capire la diffusione dei differenti contratti di lavoro flessibile (Tabelle 4.4, 4.5 e 4.6). Per tutte le tipologie dimensionali comunali, ad eccezione della fascia "10.000-19.999", dove prevale la categoria dei lavori socialmente utili, la forma flessibile maggiormente diffusa è il contratto a tempo determinato. Per i comuni di tutte le taglie demografiche, ad esclusione di quelli con popolazione tra 5.000 e 19.999 abitanti, è possibile verificare che oltre la metà del personale con rapporto di lavoro flessibile è inquadrato con questo tipo di contratto.

4. Personale con rapporto di lavoro flessibile

Nelle realtà comunali con popolazione maggiore di 250.000 abitanti si concentra il 18,1% delle unità annue di personale a tempo determinato, pari a 4.030 in valore assoluto. Questa classe di ampiezza mantiene il primato anche rispetto ai contratti di formazione lavoro: essa infatti detiene il 23,6% del totale delle unità annue di personale appartenenti a tale categoria contrattuale.

Analizzando il personale inquadrato come lavoratore socialmente utile spicca il dato dei comuni compresi nella fascia demografica "5.000-19.999 residenti", all'interno della quale circa 1 lavoratore con contratto flessibile su 2 è un LSU, contro un dato medio del 37,5%. In particolare, sia nella fascia "5.000-9.999", che in quella "10.000-19.999", ricade oltre il 20% delle unità complessive di LSU. Al contrario, in relazione a tale tipologia contrattuale, nei comuni con oltre 60.000 abitanti, il dato è significativamente meno rilevante rispetto a quello delle altre classi dimensionali (<10%).

I contratti interinali e di formazione lavoro sono, in genere, strumenti di flessibilità poco diffusi nelle amministrazioni comunali del Paese. Il maggior numero di unità annue di personale che si avvale della formula interinale (358) si registra nei comuni con una popolazione compresa tra i 20 mila ed i 60 mila abitanti e corrisponde al 21,2% del totale dei lavoratori con rapporto flessibile appartenenti a tale categoria contrattuale.

Tabella 4.4 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica (valori assoluti), 2013

Classe di ampiezza demografica	Personale con rapporto di lavoro flessibile				
	Tempo determinato	Formazione lavoro	Contratti interinali	LSU	Totale
0 - 1.999	2.260	22	262	1.586	4.130
2.000 - 4.999	3.836	19	172	2.518	6.546
5.000 - 9.999	3.078	6	179	2.911	6.174
10.000 - 19.999	2.679	11	166	2.970	5.826
20.000 - 59.999	3.866	22	358	2.446	6.692
60.000 - 249.999	2.486	2	332	962	3.782
>=250.000	4.030	25	224	1.025	5.304
Totale	22.236	107	1.694	14.417	38.454

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Tabella 4.5 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica (percentuale di colonna), 2013

Classe di ampiezza demografica	Personale con rapporto di lavoro flessibile				
	Tempo determinato	Formazione lavoro	Contratti interinali	LSU	Totale
0 - 1.999	10,2%	20,3%	15,5%	11,0%	10,7%
2.000 - 4.999	17,3%	18,1%	10,2%	17,5%	17,0%
5.000 - 9.999	13,8%	5,6%	10,6%	20,2%	16,1%
10.000 - 19.999	12,0%	10,1%	9,8%	20,6%	15,2%
20.000 - 59.999	17,4%	20,7%	21,2%	17,0%	17,4%
60.000 - 249.999	11,2%	1,5%	19,6%	6,7%	9,8%
>=250.000	18,1%	23,6%	13,2%	7,1%	13,8%
Totale	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Tabella 4.6 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica (percentuale di riga), 2013

Classe di ampiezza demografica	Personale con rapporto di lavoro flessibile				
	Tempo determinato	Formazione lavoro	Contratti interinali	LSU	Totale
0 - 1.999	54,7%	0,5%	6,3%	38,4%	100,0%
2.000 - 4.999	58,6%	0,3%	2,6%	38,5%	100,0%
5.000 - 9.999	49,9%	0,1%	2,9%	47,1%	100,0%
10.000 - 19.999	46,0%	0,2%	2,9%	51,0%	100,0%
20.000 - 59.999	57,8%	0,3%	5,4%	36,5%	100,0%
60.000 - 249.999	65,7%	0,0%	8,8%	25,4%	100,0%
>=250.000	76,0%	0,5%	4,2%	19,3%	100,0%
Totale	57,8%	0,3%	4,4%	37,5%	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Consistenza delle dotazioni organiche

5

La dotazione organica⁽¹⁾ complessiva nei comuni italiani è pari a 488.083 unità. Il personale comunale in servizio al 31 dicembre 2013, al netto delle unità di personale che non rientrano nella dotazione organica, è pari a 384.103 (Tabella 5.1).

Dal rapporto tra questi due valori, ossia dividendo il numero di unità di personale in servizio al netto del personale fuori dotazione organica rispetto alla dotazione, si ottiene la percentuale di copertura della dotazione organica. A livello nazionale tale indicatore risulta pari al 78,7%, con un picco dell'83,2% in corrispondenza dei comuni appartenenti alla ripartizione geografica settentrionale. Il valore più basso, invece, si rileva in media nei comuni delle regioni del sud e delle isole, dove la percentuale di copertura dei posti previsti nella struttura organizzativa degli enti scende al 73,5%.

1 La dotazione organica è la consistenza dell'organico di diritto, vigente al 31.12.2013 individuata da ciascuna istituzione comunale con provvedimento formale ai sensi dell'art. 89, comma 5 del d.lgs. n. 267/2000. Si precisa che la dotazione organica di diritto riguarda tutti i posti previsti nella struttura organizzativa dell'ente distinti per categoria (coperti e vacanti). Nel Conto Annuale 2013 si tratta di 8.004 comuni censiti con dotazione organica. Il personale in servizio fuori dotazione organica include i dirigenti e alte specializzazioni fuori dotazione organica.

Tabella 5.1 Consistenza delle dotazioni organiche nelle amministrazioni comunali, per ripartizione geografica, 2013

Ripartizione geografica	N. comuni	Dotazione organica (a)	Personale in servizio al netto del personale fuori dotazione organica (b)	Personale in servizio fuori dotazione organica	% di copertura della dotazione organica (b/a)
Nord	4.464	214.255	178.191	296	83,2%
Centro	995	103.787	80.973	134	78,0%
Sud e isole	2.545	170.041	124.939	152	73,5%
Totale	8.004	488.083	384.103	582	78,7%

Per tutti i comuni, ad eccezione di quelli di Valle d'Aosta e Trentino-Alto Adige, i dati non prendono in considerazione la categoria dei segretari, né in termini di personale, né di dotazione organica, poiché quest'ultima è tutta in carico all'ex Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali ora confluita nel Ministero dell'Interno.

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Analizzando i dati sulla dotazione organica a livello regionale (Tabella 5.2), si osserva che il numero più elevato di unità si registra nei comuni della Lombardia, 71.486 e, secondariamente, nei comuni della Sicilia, a quota 55.703. Da notare che l'ammontare di comuni censiti nelle due regioni è molto differente: 1.497 per la Lombardia, un numero circa 4 volte superiore ai 390 comuni della Sicilia. Anche nei comuni del Lazio il numero di posti in dotazione organica supera le 50.000 unità.

In generale, la maggiore percentuale di copertura della dotazione organica, con valori superiori all'80%, si rileva negli enti comunali appartenenti alle regioni settentrionali, nonché in quelli della Toscana, dell'Umbria e della Sardegna. Al contrario, nelle amministrazioni comunali pugliesi spicca la bassa percentuale di copertura dei posti previsti nella struttura organizzativa, pari al 68,6%.

Tabella 5.2 Consistenza delle dotazioni organiche nelle amministrazioni comunali, per regione, 2013

Regione	N. comuni	Dotazione organica (a)	Personale in servizio al netto del personale fuori dotazione organica (b)	Personale in servizio fuori dotazione organica	% di copertura della dotazione organica (b/a)
Piemonte	1.182	35.110	29.266	53	83,4%
Valle d'Aosta	74	1.688	1.485	0	88,0%
Lombardia	1.497	71.486	58.626	113	82,0%
Trentino-Alto Adige	330	10.639	9.236	0	86,8%
Veneto	581	31.789	26.221	27	82,5%
Friuli-Venezia Giulia	218	11.232	9.780	13	87,1%
Liguria	234	16.193	13.515	6	83,5%
Emilia-Romagna	348	36.118	30.062	84	83,2%
Toscana	287	31.535	26.671	54	84,6%
Umbria	92	7.141	5.750	6	80,5%
Marche	239	12.492	9.694	12	77,6%
Lazio	377	52.619	38.858	62	73,8%
Abruzzo	304	9.964	7.198	13	72,2%
Molise	136	2.515	1.772	11	70,5%
Campania	550	44.768	33.773	50	75,4%
Puglia	255	24.744	16.979	26	68,6%
Basilicata	130	4.663	3.684	4	79,0%
Calabria	406	14.688	11.498	19	78,3%
Sicilia	390	55.703	39.153	9	70,3%
Sardegna	374	12.996	10.882	20	83,7%
Totale	8.004	488.083	384.103	582	78,7%

Per tutti i comuni, ad eccezione di quelli di Valle d'Aosta e Trentino-Alto Adige, i dati non prendono in considerazione la categoria dei segretari, né in termini di personale, né di dotazione organica, poiché quest'ultima è tutta in carico all'ex Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali ora confluita nel Ministero dell'Interno.

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Analizzando la consistenza della dotazione organica nelle diverse classi dimensionali comunali (Tabella 5.3), emerge il dato delle città con oltre 250.000 residenti, dove la dotazione organica è superiore alle 100.000 unità. Leggermente al di sotto di tale soglia, la dotazione organica dei comuni con una popolazione compresa tra i 20 mila ed i 60 mila abitanti, dove si contano complessivamente 98.363 unità.

La copertura dei posti previsti dalla dotazione organica è superiore al dato medio, pari al 78,7%, nelle realtà comunali con oltre 60.000 abitanti, mentre raggiunge il valore più contenuto, pari al 75,5%, nei comuni con una popolazione compresa tra i 5.000 ed i 9.999 abitanti.

Tabella 5.3 Consistenza delle dotazioni organiche nelle amministrazioni comunali, per classe demografica, 2013

Classe di ampiezza demografica	N. comuni	Dotazione organica (a)	Personale in servizio al netto del personale fuori dotazione organica (b)	Personale in servizio fuori dotazione organica	% di copertura della dotazione organica (b/a)
0 - 1.999	3.472	29.470	23.188	128	78,7%
2.000 - 4.999	2.126	48.163	36.659	90	76,1%
5.000 - 9.999	1.177	54.187	40.927	76	75,5%
10.000 - 19.999	711	64.872	49.955	80	77,0%
20.000 - 59.999	413	98.363	74.569	85	75,8%
60.000 - 249.999	93	81.042	66.947	55	82,6%
>=250.000	12	111.986	91.858	68	82,0%
Totale	8.004	488.083	384.103	582	78,7%

Per tutti i comuni, ad eccezione di quelli di Valle d'Aosta e Trentino-Alto Adige, i dati non prendono in considerazione la categoria dei segretari, né in termini di personale, né di dotazione organica, poiché quest'ultima è tutta in carico all'ex Agenzia autonoma per la gestione dell'albo dei segretari comunali e provinciali ora confluita nel Ministero dell'Interno.

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

**1. Il personale
delle amministrazioni regionali**

**2. Il personale
delle amministrazioni provinciali**

Focus

Il personale delle regioni a statuto ordinario ammonta a 38.079 unità (Tabella 1.1), e si compone in maniera quasi equivalente da uomini e da donne, con una leggera prevalenza delle seconde (19.270) sui primi (18.809). L'incidenza percentuale del personale di genere femminile è maggiore nelle regioni del nord, nonché in Toscana ed Umbria. In tali amministrazioni, infatti, le donne rappresentano sempre la maggioranza del personale e, addirittura, nella regione Lombardia esse arrivano a rappresentare poco meno di due terzi del personale, il 64,2%.

Il numero più elevato di lavoratori si rileva nella regione Campania: 6.111 unità, il 16,0% del totale. Seguono il Lazio (11,4%), la Lombardia (8,7%) ed il Piemonte (7,9%). Al contrario l'incidenza minore è quella della regione Molise, che, con 745 unità, rappresenta il 2,0% del totale.

Tabella 1.1 Il personale delle regioni a statuto ordinario, per regione e genere, 2013

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Piemonte	1.080	1.914	2.994	7,9%	63,9%
Lombardia	1.188	2.132	3.320	8,7%	64,2%
Veneto	1.249	1.583	2.832	7,4%	55,9%
Liguria	492	729	1.220	3,2%	59,7%
Emilia-Romagna	1.183	1.774	2.957	7,8%	60,0%
Toscana	1.137	1.626	2.763	7,3%	58,8%
Umbria	576	727	1.303	3,4%	55,8%
Marche	716	695	1.412	3,7%	49,3%
Lazio	2.252	2.076	4.328	11,4%	48,0%
Abruzzo	924	838	1.762	4,6%	47,6%
Molise	421	324	745	2,0%	43,5%
Campania	3.686	2.425	6.111	16,0%	39,7%
Puglia	1.742	1.072	2.814	7,4%	38,1%
Basilicata	694	452	1.146	3,0%	39,4%
Calabria	1.468	904	2.372	6,2%	38,1%
Totale	18.809	19.270	38.079	100,0%	50,6%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Il personale delle regioni a statuto speciale è pari a 38.314 unità (Tabella 1.2). La maggioranza, circa il 46%, si rileva in Sicilia, il resto si distribuisce per il 26,8% nella regione Trentino-Alto Adige e nelle province autonome di Trento e Bolzano, l'11,2% nella regione Sardegna, l'8,2% nella regione Friuli-Venezia Giulia ed infine l'8,0% nella regione Valle d'Aosta.

In queste amministrazioni a statuto speciale, però, contrariamente a quanto accade per quelle a statuto ordinario, l'incidenza percentuale delle donne sul totale si riduce al 44,5%. In particolare, nella regione siciliana appena il 39,1% del personale è di genere femminile; percentuale che sale al 40,7% in Sardegna e al 49,8% in Friuli-Venezia Giulia. Solo in Valle d'Aosta (53,9%) ed in Trentino-Alto Adige (50,8%) il personale di genere femminile rappresenta la maggioranza.

Tabella 1.2 Il personale delle regioni a statuto speciale, per regione e genere, 2013

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Valle D'Aosta	1.414	1.653	3.067	8,0%	53,9%
Trentino-Alto Adige	5.056	5.225	10.281	26,8%	50,8%
Friuli-Venezia Giulia	1.584	1.569	3.153	8,2%	49,8%
Sicilia	10.674	6.863	17.537	45,8%	39,1%
Sardegna	2.536	1.738	4.275	11,2%	40,7%
Totale	21.265	17.049	38.314	100,0%	44,5%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

In media, nelle regioni a statuto ordinario, si rilevano 0,74 unità di personale ogni 1.000 abitanti (Tabella 1.3). L'indicatore, analizzato tra le amministrazioni della penisola, assume valori fortemente eterogenei. Infatti, si passa dal valore più basso osservato per la regione Lombardia, pari a 0,33 ogni 1.000 residenti, al valore massimo della regione Molise, che si attesta a quota 2,37. Valori superiori all'unità si evidenziano anche nelle regioni Basilicata, Umbria, Abruzzo, Calabria e Campania.

Per quanto riguarda il personale delle regioni a statuto speciale, si rilevano, in media, 4,18 unità di personale ogni 1.000 abitanti (Tabella 1.4). Il dato, più alto rispetto a quello delle regioni a statuto ordinario, è influenzato in particolar modo dai valori che l'indicatore assume nella regione Valle d'Aosta (23,85 ogni 1.000 abitanti) e nella regione Trentino-Alto Adige (9,77). Va ricordato che tra il personale in servizio in queste due regioni è incluso anche quello delle rispettive province: Aosta, Trento e Bolzano.

Tabella 1.3 Il personale delle regioni a statuto ordinario per 1.000 abitanti, per regione, 2013

Regione	Personale delle amministrazioni regionali	
	Totale	Per 1.000 abitanti
Piemonte	2.994	0,67
Lombardia	3.320	0,33
Veneto	2.832	0,57
Liguria	1.220	0,77
Emilia-Romagna	2.957	0,66
Toscana	2.763	0,74
Umbria	1.303	1,45
Marche	1.412	0,91
Lazio	4.328	0,74
Abruzzo	1.762	1,32
Molise	745	2,37
Campania	6.111	1,04
Puglia	2.814	0,69
Basilicata	1.146	1,98
Calabria	2.372	1,20
Totale	38.079	0,74

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat, 2015

Tabella 1.4 Il personale delle regioni a statuto speciale per 1.000 abitanti, per regione, 2013

Regione	Personale delle amministrazioni regionali	
	Totale	Per 1.000 abitanti
Valle D'Aosta	3.067	23,85
Trentino-Alto Adige	10.281	9,77
Friuli-Venezia Giulia	3.153	2,57
Sicilia	17.537	3,44
Sardegna	4.275	2,57
Totale	38.314	4,18

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat, 2015

Il 3,7% del personale (1.410 unità) delle regioni a statuto ordinario ha un rapporto di lavoro flessibile. Il 64,1% delle unità annue (904) ha un contratto a tempo determinato, il 31,9% (449) è inquadrato come lavoratore socialmente utile, il 4,0% (56) con un contratto interinale ed, infine, lo 0,1% con un contratto di formazione lavoro (Tabella 1.5).

Analizzando nel dettaglio la distribuzione delle forme contrattuali nelle varie amministrazioni regionali, si osserva che le unità con rapporto di lavoro flessibile con contratti a tempo determinato sono prevalenti nella gran parte delle regioni del Paese. Fanno eccezione le regioni Campania, Veneto e Liguria, dove tale forma contrattuale si riduce rispettivamente al 13,0%, 21,3% e 30,2% (61, 14 e 1 unità). Nel caso della Campania tale situazione è compensata da un maggior impiego di unità annue di personale, pari all'87,0%, inquadrate come lavoratori socialmente utili (409). Per quanto riguarda il Veneto e la Liguria, invece, la maggior parte del personale ha un contratto interinale (il 78,7% ed il 69,8% del totale, pari a 52 e 2 unità rispettivamente).

Tabella 1.5 Il personale con rapporto di lavoro flessibile nelle regioni a statuto ordinario, per tipologia contrattuale e regione (percentuale di riga), 2013

Regione	Personale con rapporto di lavoro flessibile				
	Tempo determinato	Formazione lavoro	Contratti interinali	LSU	Totale
Piemonte	82,7%	0,0%	0,0%	17,3%	100,0%
Lombardia	91,2%	6,3%	2,5%	0,0%	100,0%
Veneto	21,3%	0,0%	78,7%	0,0%	100,0%
Liguria	30,2%	0,0%	69,8%	0,0%	100,0%
Emilia-Romagna	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Toscana	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Umbria	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Marche	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Lazio	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Abruzzo	93,2%	0,0%	6,8%	0,0%	100,0%
Molise	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Campania	13,0%	0,0%	0,0%	87,0%	100,0%
Puglia	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Basilicata	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Calabria	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Totale	64,1%	0,1%	4,0%	31,9%	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Il 4,0% del personale (1.531 unità) delle regioni a statuto speciale ha un rapporto di lavoro flessibile. Il 94,8% delle unità annue (1.450) ha un contratto a tempo determinato (Tabella 1.6), mentre sono irrilevanti le percentuali relative alle altre tipologie contrattuali: i contratti interinali rappresentano il 5,2% del totale (79) e i lavoratori socialmente utili lo 0,1% (una sola unità in Trentino-Alto Adige). L'unica eccezione si rileva nella regione Friuli-Venezia Giulia, dove le unità annue di personale con contratto a tempo determinato si riducono al 55,2% (96), mentre quelle riconducibili agli interinali arrivano al 44,8% (78).

Assenti, tra il personale con rapporto di lavoro flessibile delle regioni a statuto speciale, i contratti di formazione lavoro.

Tabella 1.6 Il personale con rapporto di lavoro flessibile nelle regioni a statuto speciale, per tipologia contrattuale e regione (percentuale di riga), 2013

Regione	Personale con rapporto di lavoro flessibile				
	Tempo determinato	Formazione lavoro	Contratti interinali	LSU	Totale
Valle D'Aosta	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Trentino-Alto Adige	99,6%	0,0%	0,2%	0,2%	100,0%
Friuli-Venezia Giulia	55,2%	0,0%	44,8%	0,0%	100,0%
Sicilia	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Sardegna	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Totale	94,8%	0,0%	5,2%	0,1%	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Il costo medio per ogni unità di personale nelle regioni a statuto ordinario è pari a 54.532 euro (Tabella 1.7).

Analizzando il dato a livello territoriale si osserva che il costo medio più alto è quello sostenuto dalla regione Molise (64.943 euro), seguita, a breve distanza, dal Piemonte (63.440 euro) e dal Lazio (61.215 euro). All'opposto, il valore medio più basso si rileva nelle Marche, in cui si riduce a 44.743 euro per unità di personale.

Da notare che, mentre il peso percentuale del personale della regione

Molise sul totale, il 2,0%, è in linea con quello relativo al costo, pari al 2,3%, nelle altre amministrazioni regionali sopra menzionate questa corrispondenza non si verifica. Infatti, in Piemonte e nel Lazio, l'incidenza percentuale del costo del lavoro sul totale è più alta rispetto a quella relativa al personale (9,1% vs 7,9% e 12,8% vs 11,4%).

Nell'amministrazione campana, invece, la situazione si capovolge. In questo caso, nonostante il valore percentuale del personale sia pari al 16,0%, quello del corrispondente costo del lavoro risulta più basso e pari al 14,3%.

Tabella 1.7 Il costo del lavoro nelle regioni a statuto ordinario, per regione, 2013

Regione	Costo del lavoro		Personale delle amministrazioni regionali		Costo medio (euro) per unità di personale (a/b)
	Euro (a)	Valore percentuale	Valore assoluto (b)	Valore percentuale	
Piemonte	189.965.044	9,1%	2.994	7,9%	63.440
Lombardia	188.622.488	9,1%	3.320	8,7%	56.816
Veneto	143.798.539	6,9%	2.832	7,4%	50.782
Liguria	65.519.946	3,2%	1.220	3,2%	53.691
Emilia-Romagna	158.311.871	7,6%	2.957	7,8%	53.547
Toscana	146.978.496	7,1%	2.763	7,3%	53.191
Umbria	67.566.230	3,3%	1.303	3,4%	51.846
Marche	63.167.491	3,0%	1.412	3,7%	44.743
Lazio	264.949.129	12,8%	4.328	11,4%	61.215
Abruzzo	92.098.670	4,4%	1.762	4,6%	52.274
Molise	48.412.008	2,3%	745	2,0%	64.943
Campania	296.711.423	14,3%	6.111	16,0%	48.551
Puglia	148.772.166	7,2%	2.814	7,4%	52.875
Basilicata	65.238.024	3,1%	1.146	3,0%	56.945
Calabria	136.406.751	6,6%	2.372	6,2%	57.507
Totale	2.076.518.276	100,0%	38.079	100,0%	54.532

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Nelle regioni a statuto speciale il costo del lavoro per unità di personale (53.793 euro) è sostanzialmente allineato con quello delle regioni a statuto ordinario (Tabella 1.8). Valori superiori al dato medio si rilevano in

Friuli-Venezia Giulia (54.776), Sicilia (55.868) e Sardegna (60.281).

In termini percentuali, le amministrazioni che incidono di più sul costo del lavoro complessivo sostenuto dalle regioni a statuto speciale sono la Sicilia (il 47,5% del totale) e il Trentino-Alto Adige (24,6%). Da notare che tali valori sono strettamente connessi alla maggiore incidenza percentuale del personale di queste regioni sul totale e pari, rispettivamente, al 45,8% ed al 26,8%.

Tabella 1.8 Il costo del lavoro nelle regioni a statuto speciale, per regione, 2013

Regione	Costo del lavoro		Personale delle amministrazioni regionali		Costo medio (euro) per unità di personale (a/b)
	Euro (a)	Valore percentuale	Valore assoluto (b)	Valore percentuale	
Valle D'Aosta	143.375.002	7,0%	3.067	8,0%	46.742
Trentino-Alto Adige	507.450.481	24,6%	10.281	26,8%	49.357
Friuli-Venezia Giulia	172.728.346	8,4%	3.153	8,2%	54.776
Sicilia	979.753.185	47,5%	17.537	45,8%	55.868
Sardegna	257.682.010	12,5%	4.275	11,2%	60.281
Totale	2.060.989.024	100,0%	38.314	100,0%	53.793

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Il personale delle amministrazioni provinciali italiane ammonta a 53.952 unità, di cui il 44,3% è donna (Tabella 2.1).

Il dato sulla consistenza del personale delle province varia notevolmente tra le regioni del Paese. Nelle province del Molise, infatti, è pari a 421 unità, di cui appena il 30,7% costituito da donne; all'opposto, in quelle della Sicilia, il dato arriva a 5.893 e, in quelle della Lombardia, raggiunge il valore massimo di 6.323.

In media, il personale di genere femminile è la maggioranza solo nelle province delle regioni del nord, ad eccezione di quelle liguri, con il picco massimo in quelle dell'Emilia-Romagna (il 54,1%).

Tabella 2.1 Il personale delle amministrazioni provinciali, per regione e genere, 2013

Regione	Valore assoluto			Valore percentuale	Incidenza % donne
	Uomini	Donne	Totale		
Piemonte	2.113	2.142	4.255	7,9%	50,3%
Lombardia	3.044	3.279	6.323	11,7%	51,9%
Veneto	1.476	1.587	3.062	5,7%	51,8%
Friuli-Venezia Giulia	671	728	1.399	2,6%	52,0%
Liguria	967	921	1.887	3,5%	48,8%
Emilia-Romagna	1.904	2.247	4.150	7,7%	54,1%
Toscana	2.344	2.109	4.454	8,3%	47,4%
Umbria	873	533	1.406	2,6%	37,9%
Marche	1.175	1.012	2.187	4,1%	46,3%
Lazio	2.537	2.009	4.546	8,4%	44,2%
Abruzzo	955	557	1.512	2,8%	36,8%
Molise	292	129	421	0,8%	30,7%
Campania	2.493	1.209	3.702	6,9%	32,7%
Puglia	1.755	976	2.731	5,1%	35,7%
Basilicata	686	362	1.048	1,9%	34,5%
Calabria	2.071	1.047	3.118	5,8%	33,6%
Sicilia	3.672	2.221	5.893	10,9%	37,7%
Sardegna	1.018	839	1.858	3,4%	45,2%
Totale	30.046	23.906	53.952	100,0%	44,3%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

A livello complessivo, ogni 1.000 abitanti si rilevano 0,91 unità di personale provinciale (Tabella 2.2). Valori inferiori a quello medio si osservano nelle province del Veneto (0,62), della Lombardia e della Campania (entrambe 0,63), della Puglia (0,67) e del Lazio (0,77). Nelle province lucane, al contrario, ogni 1.000 abitanti si contano poco meno di 2 unità di personale (1,81).

Tabella 2.2 Il personale delle amministrazioni provinciali per 1.000 abitanti, per regione, 2013

Regione	Personale delle amministrazioni provinciali	
	Totale	Per 1.000 abitanti
Piemonte	4.255	0,96
Lombardia	6.323	0,63
Veneto	3.062	0,62
Friuli-Venezia Giulia	1.399	1,14
Liguria	1.887	1,19
Emilia-Romagna	4.150	0,93
Toscana	4.454	1,19
Umbria	1.406	1,57
Marche	2.187	1,41
Lazio	4.546	0,77
Abruzzo	1.512	1,13
Molise	421	1,34
Campania	3.702	0,63
Puglia	2.731	0,67
Basilicata	1.048	1,81
Calabria	3.118	1,57
Sicilia	5.893	1,16
Sardegna	1.858	1,12
Totale	53.952	0,91

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze ed Istat, 2015

Il 4% del personale (2.172 unità) delle amministrazioni provinciali ha un contratto di tipo flessibile. Nel 56,7% dei casi (1.231) si tratta di un contratto a tempo determinato, oltre un terzo è un lavoratore socialmente utile (35,4% ossia 769 unità), mentre il 7,9% (171) ha un contratto interinale (Tabella 2.3). In nessuna provincia viene utilizzata la formula dei contratti di formazione lavoro.

A livello regionale la ripartizione tra le tipologie contrattuali è sostanzialmente rispettata, infatti, in più della metà delle regioni, il contratto a tempo determinato rappresenta la tipologia più utilizzata tra il personale con rapporto di lavoro flessibile.

Tabella 2.3 Il personale con rapporto di lavoro flessibile nelle amministrazioni provinciali, per tipologia contrattuale e regione (percentuale di riga), 2013

Regione	Personale con rapporto di lavoro flessibile				
	Tempo determinato	Formazione lavoro	Contratti interinali	LSU	Totale
Piemonte	76,3%	0,0%	4,7%	19,0%	100,0%
Lombardia	49,4%	0,0%	9,3%	41,3%	100,0%
Veneto	46,1%	0,0%	3,9%	50,0%	100,0%
Friuli-Venezia Giulia	38,9%	0,0%	8,1%	52,9%	100,0%
Liguria	90,7%	0,0%	1,1%	8,2%	100,0%
Emilia-Romagna	71,4%	0,0%	10,2%	18,4%	100,0%
Toscana	98,1%	0,0%	0,0%	1,9%	100,0%
Umbria	90,8%	0,0%	0,0%	9,2%	100,0%
Marche	34,1%	0,0%	2,7%	63,1%	100,0%
Lazio	34,4%	0,0%	65,6%	0,0%	100,0%
Abruzzo	57,7%	0,0%	11,8%	30,5%	100,0%
Molise	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
Campania	1,9%	0,0%	0,0%	98,1%	100,0%
Puglia	6,3%	0,0%	0,0%	93,7%	100,0%
Basilicata	13,9%	0,0%	78,7%	7,4%	100,0%
Calabria	64,9%	0,0%	0,0%	35,1%	100,0%
Sicilia	97,2%	0,0%	0,0%	2,8%	100,0%
Sardegna	36,8%	0,0%	63,2%	0,0%	100,0%
Totale	56,7%	0,0%	7,9%	35,4%	100,0%

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Tuttavia in alcune province prevalgono i lavoratori socialmente utili: è così in Campania (98,1%, 364 unità), Puglia (93,7%, 28 unità), Marche (63,1%, 56 unità), Friuli-Venezia Giulia (52,9%, 79 unità) e Veneto (50,0%, 71 unità).

Nelle province lucane, laziali e sarde, infine, prevalgono i contratti interinali, che rappresentano, rispettivamente, il 78,7%, il 65,6% ed il 63,2% del totale del personale con rapporto di lavoro flessibile (11, 24 e 84).

Il costo del lavoro medio, per unità di personale, nelle amministrazioni provinciali italiane, è pari a 41.669 euro (Tabella 2.4). Il costo medio più elevato, pari a 50.065 euro, è quello delle province del Molise, mentre quello più contenuto, pari a 36.856 euro, si rileva in corrispondenza delle province siciliane. Si segnala infine che, oltre alla Sicilia, sono 6 le regioni in cui il costo medio del personale provinciale risulta inferiore alla media: ciò avviene nelle Marche (37.608), in Liguria (38.722), in Umbria (40.092), in Basilicata (40.560), in Friuli-Venezia Giulia (41.580) ed in Calabria (41.586).

Tabella 2.4 Il costo del lavoro nelle amministrazioni provinciali, per regione, 2013

Regione	Costo del lavoro		Personale delle amministrazioni provinciali		Costo medio (euro) per unità di personale (a/b)
	Euro (a)	Valore percentuale	Valore assoluto (b)	Valore percentuale	
Piemonte	180.956.576	8,0%	4.255	7,9%	42.529
Lombardia	271.849.525	12,1%	6.323	11,7%	42.993
Veneto	128.134.217	5,7%	3.062	5,7%	41.841
Friuli-Venezia Giulia	58.179.967	2,6%	1.399	2,6%	41.580
Liguria	73.085.030	3,3%	1.887	3,5%	38.722
Emilia-Romagna	174.544.121	7,8%	4.150	7,7%	42.055
Toscana	191.059.753	8,5%	4.454	8,3%	42.901
Umbria	56.363.703	2,5%	1.406	2,6%	40.092
Marche	82.245.308	3,7%	2.187	4,1%	37.608
Lazio	201.340.593	9,0%	4.546	8,4%	44.291
Abruzzo	63.462.454	2,8%	1.512	2,8%	41.977
Molise	21.064.721	0,9%	421	0,8%	50.065
Campania	154.756.849	6,9%	3.702	6,9%	41.804
Puglia	118.201.716	5,3%	2.731	5,1%	43.278
Basilicata	42.488.192	1,9%	1.048	1,9%	40.560
Calabria	129.665.511	5,8%	3.118	5,8%	41.586
Sicilia	217.203.348	9,7%	5.893	10,9%	36.856
Sardegna	83.509.328	3,7%	1.858	3,4%	44.957
Totale	2.248.110.912	100,0%	53.952	100,0%	41.669

Fonte: elaborazione IFEL-Dipartimento Studi Economia Territoriale su dati Ministero dell'Economia e delle Finanze, 2015

Indice delle tabelle e dei grafici

Capitolo 1.

Tabella 1.1 Il personale delle amministrazioni comunali, per regione, 2013

Tabella 1.2 L'incidenza percentuale di personale di genere femminile nelle amministrazioni comunali, per regione, 2013

Tabella 1.3 Il numero di dipendenti comunali per 1.000 abitanti, per regione, 2013

Tabella 1.4 Il numero di dipendenti comunali per 1.000 abitanti, per classe demografica, 2013

Grafico 1.1 Il numero di dipendenti comunali per 1.000 abitanti, per classe demografica, 2013

Tabella 1.5 L'incidenza del rapporto di lavoro flessibile, per regione, 2013

Tabella 1.6 Il costo del lavoro nelle amministrazioni comunali italiane, per regione, 2013

Il personale dei Comuni italiani

Grafico 1.2 Il personale delle amministrazioni comunali italiane, 2007-2013

Grafico 1.3 Il personale delle amministrazioni comunali italiane, per genere, 2007-2013

Grafico 1.4 L'incidenza percentuale di personale di genere femminile nelle amministrazioni comunali, 2007-2013

Grafico 1.5 Il personale delle amministrazioni comunali italiane per 1.000 abitanti, 2007-2013

Capitolo 2.

Tabella 2.1 Il personale a tempo indeterminato, per genere e regione, 2013

Tabella 2.2 Il personale a tempo indeterminato, per genere e classe demografica, 2013

Tabella 2.3 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e regione (valori assoluti), 2013

Tabella 2.4 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e regione (percentuale di colonna), 2013

Tabella 2.5 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e regione (percentuale di riga), 2013

Tabella 2.6 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e classe demografica (valori assoluti), 2013

Tabella 2.7 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e classe demografica (percentuale di colonna), 2013

Tabella 2.8 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro e classe demografica (percentuale di riga), 2013

Tabella 2.9 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e regione (valori percentuali), 2013

Tabella 2.10 Il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e classe demografica (valori percentuali), 2013

Tabella 2.11 La diffusione del tempo pieno e del part time femminile e maschile tra il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e regione (valori percentuali), 2013

Tabella 2.12 La diffusione del tempo pieno e del part time femminile e maschile tra il personale a tempo indeterminato, per tipologia di rapporto di lavoro, genere e classe demografica (valori percentuali), 2013

Tabella 2.13 L'età del personale a tempo indeterminato, per genere, 2013

Tabella 2.14 L'età del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2013

Tabella 2.15 Il titolo di studio del personale a tempo indeterminato, per genere, 2013

Tabella 2.16 Il titolo di studio del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2013

Tabella 2.17 L'anzianità di servizio del personale a tempo indeterminato, per genere, 2013

Tabella 2.18 L'anzianità di servizio del personale a tempo indeterminato, per classe demografica, 2013

Tabella 2.19 Il personale con contratti telelavoro, per genere e regione, 2013

Tabella 2.20 Il personale con contratti telelavoro, per genere e classe demografica, 2013

Capitolo 3.

Tabella 3.1 I dirigenti a tempo indeterminato, per genere e regione, 2013

Tabella 3.2 L'età dei dirigenti a tempo indeterminato, per genere, 2013

Capitolo 4.

Tabella 4.1 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e genere, 2013

Tabella 4.2 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per genere e regione, 2013

Tabella 4.3 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per genere e classe demografica, 2013

Tabella 4.4 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica (valori assoluti), 2013

Tabella 4.5 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica (percentuale di colonna), 2013

Tabella 4.6 Il personale con rapporto di lavoro flessibile, per tipologia contrattuale e classe demografica (percentuale di riga), 2013

Capitolo 5.

Tabella 5.1 Consistenza delle dotazioni organiche nelle amministrazioni comunali, per ripartizione geografica, 2013

Tabella 5.2 Consistenza delle dotazioni organiche nelle amministrazioni comunali, per regione, 2013

Tabella 5.3 Consistenza delle dotazioni organiche nelle amministrazioni comunali, per classe demografica, 2013

Focus 1

Tabella 1.1 Il personale delle regioni a statuto ordinario, per regione e genere, 2013

Tabella 1.2 Il personale delle regioni a statuto speciale, per regione e genere, 2013

Tabella 1.3 Il personale delle regioni a statuto ordinario per 1.000 abitanti, per regione, 2013

Tabella 1.4 Il personale delle regioni a statuto speciale per 1.000 abitanti, per regione, 2013

Tabella 1.5 Il personale con rapporto di lavoro flessibile nelle regioni a statuto ordinario, per tipologia contrattuale e regione (percentuale di riga), 2013

Tabella 1.6 Il personale con rapporto di lavoro flessibile nelle regioni a statuto speciale, per tipologia contrattuale e regione (percentuale di riga), 2013

Tabella 1.7 Il costo del lavoro nelle regioni a statuto ordinario, per regione, 2013

Tabella 1.8 Il costo del lavoro nelle regioni a statuto speciale, per regione, 2013

Focus 2

Tabella 2.1 Il personale delle amministrazioni provinciali, per regione e genere, 2013

Tabella 2.2 Il personale delle amministrazioni provinciali per 1.000 abitanti, per regione, 2013

Tabella 2.3 Il personale con rapporto di lavoro flessibile nelle amministrazioni provinciali, per tipologia contrattuale e regione (percentuale di riga), 2013

Tabella 2.4 Il costo del lavoro nelle amministrazioni provinciali, per regione, 2013

iFEL Fondazione ANCI

**Istituto per la Finanza
e l'Economia Locale**

Piazza San Lorenzo in Lucina 26

00186 Roma

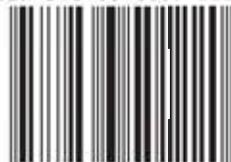
Tel. 06.688161

Fax 06.68816268

e-mail: info@fondazioneifel.it

www.fondazioneifel.it

ISBN 978-88-6650-122-0



9 788866 501220